

規制改革会議
「公開ディスカッション」
議事録

1. 日時：平成26年3月25日（火）12:59～16:05

2. 場所：中央合同庁舎第4号館2階共用第220会議室

3. 出席者：

（委員）岡素之（議長）、大田弘子（議長代理）、大崎貞和、佐久間総一郎、滝久雄、
鶴光太郎、長谷川幸洋、林いづみ、松村敏弘、森下竜一

（専門委員）土屋了介、松山幸弘

（政府）稲田内閣府特命担当大臣（規制改革）、後藤田内閣府副大臣、
福岡内閣府大臣政務官、

（説明者）（株）日本介護福祉グループ代表取締役会長 藤田英明
全国社会福祉法人経営者協議会総務委員長 浦野正男
上智大学准教授 藤井賢一郎

厚生労働省大臣官房審議官 古都賢一

厚生労働省老健局振興課長 朝川知昭

日本労働組合総連合会事務局長 神津里季生

一般社団法人日本経済団体連合会常務理事・労働法制本部長 川本裕康

厚生労働省大臣官房審議官 大西康之

（事務局）大熊参事官、三浦参事官

4. 議題：

（開会）

1. 介護・保育事業等における経営管理の強化とイコールフッティング確立
2. 労働時間法制について

5. 議事概要：

○岡議長 定刻になりましたので、ただいまから規制改革会議の「公開ディスカッション」を開会いたします。

私は、規制改革会議の議長を務めている岡でございます。こちらは公開ディスカッション担当をお願いしております長谷川委員でございます。今日は私と長谷川さんでこの会の進行を務めさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

まず、私の方から、公開ディスカッションを開催する趣旨について申し上げたいと思います。

国民にとって関心が高いと思われる分野における規制改革の検討課題について、公開の場において議論を行い、規制の多くが内包しているトレードオフの構造を明らかにすることは、規制改革の議論を国民の皆様と共有する上で大切なことと考えます。

本日は、国民生活に密接に関連する重要なテーマを2つ取り上げますが、論点整理を主眼としており、一定の結論付けを目的とするものではないことをあらかじめ確認しておきたいと思います。したがって、本日はお集まりの皆様幅広い観点から忌憚のない闊達な議論を行っていただくようお願いいたします。

なお、稲田大臣は国会日程の関係で、議題2から御出席の予定であることを申し添えます。

それでは、本日1つ目のテーマであります「介護・保育事業等における経営管理の強化とイコルフットィング確立」について議論を行います。

これより各出席者から説明をいただきますが、時間の制約がありますので、持ち時間の残り1分のところでベルの合図をいたします。誠に恐縮でございますが、御理解、御協力をお願いいたします。

それでは、まず、これまでの規制改革会議における議論を踏まえ整理した論点について、事務局から3分間で説明をお願いいたします。

○大熊参事官 それでは、「介護・保育事業等における経営管理の強化とイコルフットィングの確立」について、事務局から論点を御説明させていただきます。

資料は1-1を御覧ください。

まずは、これまでの経緯を説明させていただきます。

規制改革会議では、介護や保育などの社会福祉事業を取り巻く環境が大きく変化してきたことを踏まえて、これらの事業における規制改革を最優先案件として位置付け、これまで議論を行ってまいりました。株式会社、社会福祉法人など、介護事業者からのヒアリングを参考に、規制改革会議の委員の御意見をまとめて添付しておりますけれども、12月20日、さらには2月28日に論点の整理を行いまして厚生労働省と意見交換を行ってまいりました。

お手元にお配りした資料はこれまでの論点をまとめたもの、特に1枚目はポンチ絵化したものでございます。大きな柱は、経営管理の強化とイコルフットィングの2つでございます。

まず、経営管理の強化につきましては、事業者のガバナンス向上として様々な情報を積極的に開示し、透明性を高めることが必要であるということでございます。具体的には資料に記載されておりますとおり、財務情報やサービス内容などの情報開示、内部留保の目的の明確化、入札制度に基づく物品等の購入や第三者機関評価などが議論のポイントと考えております。

さらに、イコルフットィングにつきましては、社会福祉法人や株式会社、NPO法人等が

同じ土俵でサービスの質を競い合うことが重要であると考えております。具体的には、株式会社の参入が認められていない特別養護老人ホームへの参入規制や税制のイコールフットディングを代替するものとして社会福祉法人に期待されている地域社会への貢献活動などが議論のポイントと考えております。

事務局からの論点の説明は以上でございます。

○岡議長 ありがとうございます。

続きまして、日本介護福祉グループの藤田会長から8分間ほどで御説明をよろしく願います。

○藤田会長 株式会社日本介護福祉グループの会長を務めさせていただいている藤田英明です。よろしくお願いします。

私、もともと介護の現場で、ずっと社会福祉法人で働いていまして、10年前に自分で起業して今日本介護福祉グループという会社をやらせていただいております。

今回、7点御提案させていただきたいなと思っております、その基本的な観点というか、何を基軸に考えたかというところ、税収を上げる、サービスの品質を向上させる、日本の介護をグローバル展開するというのを主眼に考えさせていただきました。

1つ目の「社会福祉法人の運営する居宅介護サービス事業への法人税課税」ということですけれども、私自身、特別養護老人ホームに勤めていましたので、特別養護老人ホームを民間に開放しろというのは言うことは簡単なのですけれども、なかなかサービスの品質をどのように担保するのかというところが難しいところだなと思っております、ただ、民間が参入することが許されている居宅介護サービス事業に関しては、社会福祉法人が運営するところであろうと、民間が運営するところであろうと、法人税を課税した方がいいのではないかなということで、その部分に関してイコールフットディングにした方がいいのではないかなということで提言1とさせていただきます。

提言2の「参入規制の撤廃」ですけれども、これがなかなか多分難しいとは思いますが、今すぐ特別養護老人ホームに入居しなければいけないという高齢者の方の正確な統計というのがとれていないのかなというところも踏まえて、これをすぐに民間に開放しろというのは難しいとは思いますが、開放することによって何がもたらされるかというところ、介護というものを日本の成長産業の1つに組み込んでいくことができるのではないかなと。それは健全な競争というのがあってという前提があって日本の成長産業の1つにできるのではないかなと。あと、参入規制の撤廃によって法人税の増収も見込めるのではないかなということで提言2とさせていただきます。

提言3ですが、「在宅介護サービスの総量規制の撤廃」ということで、現在、グループホームとか有料老人ホームで実質的な総量規制があるのですが、これを撤廃して事業者同士の健全な競争というのをもっと促して行って、先ほどの2にも通じるのですけれども、

日本の成長産業の1つに介護を位置付けることができるようにしていきたいなと思っております。

これは総量規制の撤廃とは基本的に余り関係ないのですけれども、介護給付費を恒常的に抑制というか抑えていくためには、総量を規制するよりも高齢者の健康づくりとか認知症予防というところに取り組んでいくことが重要だと思いますので、そういった面で私たち現場からやってきた人間からすると、社会福祉法人がその辺を担っていくことができるのではないかなと思っております。

提言4ですが、今回の規制改革に若干関連するのかなとも思うのですけれども、日本というのは世界の超高齢社会でありまして、介護保険法もすばらしい法律で、そこで活動している社会福祉法人も民間事業者もノウハウはふんだんに蓄積されていますので、そのノウハウというのは世界中の国々が欲していると私などは思っています。先日も中国の企業の方や政府の方が来られて。日本の介護事業を見たいということで視察等にも頻繁に来られていますので、介護の市場というのを日本だけに限定するのではなくて、グローバルに視野を広げて介護というものを成長産業にしていけたらいいなと思っております。

中国のこの間視察に来られた方々が言うには、中国は今2億人高齢者がいる。その人たちに向けて日本式の介護というものを導入していきたいのだという希望もありましたので、地理的にも中国、台湾、東南アジアというのは日本から近いですし、そういった国々に日本の介護のサービスとかシステムとか福祉用具とか教育とかというのを輸出していけたらいいのではないかなと。それによって社会保障というのは保険料と税金で成り立ってしまっていますので、自ら外貨を稼いでこられる社会保障というのを介護の分野においてもつくっていったらいいなと思い、提言4とさせていただきました。

提言5です。これは思い切って入れてみたのですが「社会保障税の創設」ということで、多分私が税制とかその辺をよくわかっていないというのもあると思うのですけれども、介護サービスとか医療のサービスを使った場合に、所得に応じて社会保障税というものを新たにつくって徴収したらどうなのかなと勝手な発想で思ったので提言5に入れさせていただきました。これはどのように運用していくのかとか、その辺は全くノープランなので、今後議論していただけるとありがたいかなと思っております。

提言6ですけれども、「事業者、保険者、都道府県、国の管理システムの統一」ということで、我々は、介護事業者は介護報酬を請求するときに介護報酬請求システムを使っているのですけれども、各ベンダーさんが出されているシステムというのが基本的には互換性がなくて、これが都道府県、市区町村、事業者が使っているシステムの互換性があると、コンプライアンスも日々市区町村、都道府県で確認できますし、あと今介護サービスを利用したとかという実績の報告というのが日々システムには入力しているのですけれども、実質的にはファックス等でやりとりされてしまっているというのがありますので、互換性を持たせることによって、都道府県、市区町村の事務負担も軽減できるのではないかなと

思っています。

提言7、社会福祉法人の社会貢献活動の義務化ということです。収益性の低い社会貢献活動というのもいいのですが、この先に介護ロボットの研究、あと認知症ケアの確立というところで、社会福祉法人の内部にあるノウハウというものをもっと使っていただいた方がいいのではないかと。要は介護ロボットの開発研究のために場を提供するというをやっていただけると、それを民間に共有していただいてさらに産業化していくということが進められるといいかなと思っています。

以上でございます。

○岡議長 藤田会長、ありがとうございました。

続きまして、全国社会福祉法人経営者協議会の浦野総務委員長から、同じく8分ほどでよろしく願いいたします。

○浦野総務委員長 着席のまま失礼させていただきます。全国社会福祉法人経営者協議会の浦野でございます。

お手元、資料1-3に沿ってお話をさせていただきたいと思います。

8分という制約がございますので、途中で話が終わってしまうのではないかと考えております。残りは資料を御参照いただくということで御勘弁願います。

大きな柱は4つございます。

社会福祉法人の経営の透明性の向上について。

社会福祉法人の社会貢献活動について。

参入規制と財政措置について。

社会福祉法人の経営規模拡大、連携、合併について。

4点についてお話をさせていただきます。

まず「1. 経営の透明性の向上について」ですが、3ページでございます。

財務諸表等の情報開示については、本来であれば言われるまでもなくやるべきであったことがまだ十分にできていなかった、ここは反省すべきことだと我々は考えております。我々は公費・社会保険給付、公の財源を使っております。国民に対する説明責任という意味で当然のことだと。ただし、財務諸表だけを公表すればいいのかといえば、それだけではないのだろうと思っております。実は、法人の中長期的な事業計画、これは資金計画を含めて策定して公表するのが大事なことだろうと。なぜならば、営利を目的としていない法人でございますので、財務の適正性、利益が高ければいいのか、これは違うわけです。そうすると、その地域社会においてどんな貢献をなさんとしているかということを示して、それが地域社会に妥当であるという評価をいただいて、それと財務諸表とを照らし合わせて初めて財務の適正性というのは評価できる。そういう意味では、こういった中長期計画というものもきちんと出していく。

従来、社会福祉法人は所轄庁に対しては非常に生真面目に報告をするとか、説明をする

とか、対応するというのをそれなりにやってきた。しかし、その所轄庁の向こうにいる納税者、国民、被保険者、ここに対する向き合い方というのは不十分だった、ここは反省すべきだろうと思っております。

私どもの団体では、既に団体のウェブサイトで「会員法人の経営情報公表のページ」というのを設けまして、順次、会員法人に登録をしていただくという取組を既に初めております。まだ始めたばかりですので40%をやや超えるところですが、早急に会員が全て登録をするというところを目指したいと思っております。

次のページにまいります。「(2) 調達の公正性」でございますが、現行のルール、ここにお示ししたように厚生省通知によって決められております。この金額以下のものについても複数社の見積もり合わせをとることがこの通知には書かれておりまして、これは毎年所轄庁の監査等によって確認をされているところでございます。

また、社会福祉法人定款準則というものがございまして、これは各社会福祉法人、固有名詞以外は全てこれのとおりにならなければならないというぐらいに厳しくこの準則を守ることが定められておりまして、句読点1つ間違えただけで書き直しという御指導を受けるぐらい厳しいものなのです。その中でも親族等の特殊関係者が理事に就任することについては、このような制限を受けております。

さらに、ここからは私見でございます。追加が必要と思われるルールとしては、やはり理事の親族その他特別関係者との取引については情報公表をきちんとすべきだろうと思っております。

「(3) 第三者評価」について申し上げます。社会福祉基礎構造改革が2000年にスタートしたときの整理、この表のとおりでございまして、行政の監査、第三者評価、サービス情報の公表制度、それぞれに役割がある。最近では第三者評価が非常に万能薬的に語られる部分がありますけれども、やはり所轄庁がきちんと法令遵守のところは見るべきだと。その上で、サービスの質のさらなる改善の取組というのを第三者評価できちんと行い、事業者の改善の努力を促進していく、こういった考え方が必要であろうと。そういう意味では、義務化という話ではないのだろうと思っております。

次のページを御覧ください。ただし、私たち事業者としては、この第三者評価を積極的に活用すべきであるし、現在、受審率が必ずしも高くないということは改めて行かなければならないと思っております。その際に、いわゆる福祉サービス第三者評価に限らず、ISO9001、あるいは最近では一部の社会福祉法人では日本経営品質賞にチャレンジをしようというようなところも動きとして出ております。こういった取組を積極的に進めていくべきだと。

その上で第三者評価については、現在のところ、都道府県ごとに評価基準にややばらつきがある。また、評価機関を認証するのも都道府県単位で認証するために、他県の評価機関がいいとしてもそちらを選べないということもございまして。評価事業者の評価能力にも

かなりばらつきがある。評価者人材の教育訓練が十分なされていないということもございます。これも普及しない一因だろうと思います。

ただし、普及にはインセンティブが必要とあって第三者評価を受けると、行政の所轄庁の監査を1回パスしてあげようというような議論が一部にございますけれども、これは第三者評価の趣旨から照らせば不相当であると思っております。

私どもの団体では、平成26年度から、会員法人が第三者評価をどのように受けているかという受審情報を積極的に公表することによって会員の受審を促進していきたいと考えております。

「(4) 会計の外部監査」でございます。私どもは公の支配に属する。憲法89条の規定からそう読んでいるわけです。また、非課税等の優遇措置を受けています。かつ、公費・社会保険給付を主財源としています。その財務監査というのは、行政は納税者にかわって私どもに資金を給付しているわけです。納税者に対する説明責任という観点からも、一義的に行政が責任を持つべきだと考えております。

行政にはその能力がないというのであれば能力を身につけるべきであるし、必要に応じて行政が監査事務を公認会計士等専門職にアウトソースする、これはいいのだろうと思っております。ただ、国民にかわって行政が監査に責任を持つという視点は失って欲しくないと思っております。

少し飛ばしていきたいと思っております。社会貢献活動について少し申し上げます。

社会貢献活動というのは一体何なのかということですが、社会福祉事業と公益事業、これらとの関係をということをオーダーいただいております。この表にお示ししたとおりのような関係であると思っております。

具体例として、例えば大阪では10年前から社会福祉法人の共同の取組として生活レスキュー事業、神奈川県でも同種の事業が始まっております。平成24年度には複数の県でこれらが始まります。また、埼玉県の特別養護老人ホームでは生活保護世帯の児童に対する学習支援の活動にも取り組んでおります。あるいは千葉県の社会福祉法人を核として、いわゆる中間的就労の取組というのも行われています。

済みません、時間ですね。以上でございます。

○岡議長 浦野さん、申しわけございません。後ほどの意見交換のところでも足りない部分を補っていただけたらと思います。

続きまして、上智大学の藤井准教授から、やはり8分ほどでよろしく申し上げます。

○藤井准教授 浦野さんから憲法89条という話がありましたが、同じく憲法89条をもとにしていると言われております学校法人に所属する藤井と申します。

社会福祉法人の問題は様々な論点がございますが、本日は、事前に事業者のガバナンスということと社会貢献活動の義務化、この2点を中心にとということでございますので、そこに絞ってメモをつくってまいりました。

まず、1点目「社会福祉法人問題の論点」という紙でございます。

現状、率直に申し上げまして、社会の期待に応え、その優遇に見合った活動展開をしている社会福祉法人というのは非常に少数だと思います。あるいは、一経営主体としても事業展開に非常に鈍く、これは内部留保問題に代表されますように、単にお金をためているだけと、社会ニーズに十分応えていない法人も少なくないと思います。そのために社会福祉法人が自主的主体的に社会に期待される役割を担うための制度改革が必要となっていると思います。社会ニーズに対して敏感・即応的にどう変化させるか、資金をため込んでしまう体質をどう変えるかということだと思います。

社会福祉法人問題というのは、これは社会福祉法人問題にとどまらず、日本の非営利法人及びその制度のあるべき姿の問題として、その枠組みも必要ではないかと思っております。非営利法人の側のインセンティブという問題も考える必要があるであろうと思っております。

という観点から、なぜ今の社会福祉法人というものが社会の期待、優遇に見合った社会の期待に見合った活動ができないのか。あるいはなぜシャープさのない経営になってしまったか歴史をもとに書いておりますのが次の「社会福祉法人に求められるものと対応の変遷」と書いております。

大きく分けて3つの時代があると思っております。

まず、1970年前後まで日本が非常に貧しかった時代、政府が福祉に対して支援はほとんど行いませんでした。民間の篤志家がやるということを前提に、事業を継続するというのも難しい。いわばお金のある方が、言葉は悪いですが趣味で社会福祉をやっている。ただし、事業展開、財源獲得においてアントレプレナーシップが求められたという時代でございます。今、今の時代で言いますとNPOに近い性格があったというのが1970年ぐらいまでだと思います。

その後、日本が豊かになりまして、制度として福祉をやっていく時代ということがおよそ2000年ぐらいまでだろうと思っております。その間、政府がニーズや提供量というものを決定しまして、安定的な経営環境を整備するようになりました。政府にかわって事業をやること、あるいは制度に定められた事業以外のことはやらないということ、これが社会福祉法人の原則になってまいりました。

さらに1980年代、ニーズに対して積極的に福祉サービスを増やしていこうということで、自治体が関与して社会福祉法人を増やしていくということが起こりました。右側にありますように、経営や雇用は安定いたしましたけれども、制度の枠組みに忠実に従うとか、投資や事業展開の判断をやらなくなるとか、制度外事業は禁じられるようになってくるとか、基本的には資金の使い切りが求められて事業拡大が困難になるであるとか、一法人一施設という原則になってきたであるとか、もともとの社会事業家的な経営者像が変化してきたということのまま2000年以降、社会福祉法人が、福祉ニーズが普遍化する、多様化する、

それに合わせたサービス提供体制ができ、多様なサービス主体が入ってくるという時代を迎えます。

ここで一番の大きなポイントは、環境が激変する中で誤った経営感、つまり、費用を削減して資金をためないと将来が心配だという方々が増えたということだと思います。しかも社会福祉法人というのが安定的に事業を営める、そういった様々なことがありまして、社会福祉法人のメリットを享受するための参入というのも生まれるようになってまいりました。その一方で、制度事業以外は認めないという地方公共団体の指導、これは、法制度上はそうではなかったのですが、そういった地域が少なくないということがございます。

次のページにまいりまして、それでは、そもそも非営利法人がなぜ必要なのかということですが、これは古くはダニエルベル、ドラッガーあたりが成熟した社会、脱産業化社会において非営利セクターが生まれ、その活動は必要不可欠というような指摘をしており、これは西欧諸国において受け入れられている、発展途上国において受け入れられている考え方です。

では、なぜ必要かということが右に書いてありますハンスマンであるとかワイズブロッドの理論があるのですが、実質的に私自身は理論的に実証的にも反論が多くて、なぜ非営利法人が必要かという非常に説得力のある議論はなされていないのではないかと思います。ただし、成熟した社会であるほど非営利法人の必要性はあらゆる国で受け入れられているのが現状です。

その下にありますように、国によって非営利の定義は必ずしも一致しておりません。ただ、税制優遇等はほとんどの国で実施しております。ただ、そのやり方は異なり、それぞれの社会や文化に応じて、国民に支持される仕組みが構築されているということがございます。

次のページにまいりますと、もう一つの論点は、非営利法人が種々ある中でなぜ社会福祉法人が優遇されるかという問題がございます。

まず、日本の非営利法人制度の優遇措置の特徴でございますが、税行政、税当局に守税意識が非常に高いということございまして、非営利法人の優遇には強い規制がセットということが原則になっているかのように思います。

もう一点は、所轄官庁、個別法ごとに多様な非営利法人がございまして、多くの先進諸国では非営利法人というのは1本でございますが、日本では幾つあるか数えるのも大変だということでございます。こういったことそのものに問題があるとは思いますが、社会福祉法人のことに限りますと、まずは設立規制要件が今の時代に適合しなくなっている。優遇を受ける非営利法人に対しても、本来の活動の担い手となるような形で規制改革が必要なのではないかと書いております。

現状の社会福祉法人の要件は、下にも書いておりますけれども、基本は資産要件。しっ

かりとした安定した地盤を持っておられる、お金を持っておられるということが要件になっていると言っても過言ではないと思います。これは古い時代には適切な要件だったと思いますが、今の時代では陳腐化しているのではないかと。今後あるべき社会福祉法人の要件といたしまして、まずは役員要件、資産要件に加えて実績要件というものを設けてはどうかと思っております。NPO、一般社団あるいは営利法人でも構わないと思いますけれども、実績に基づいて社会福祉法人化できる制度にし、逆に言えば実績がない団体には認めないという形です。その許認可においても、今はクローズですけれども、住民や専門家が加わったオープンな議論がされるものが必要だと思います。

次のページが現在の社会福祉法人の売上の規模を主たる領域別にグラフにしたものでございます。これを見ておわかりになりますように、非常に零細な企業、法人が多いということと、障害のみ非常に零細、さらに零細なものが多くなっておりますが、障害に関しては前のページにあるのですけれども、要件がさらに緩和された結果にこういったものが増えてきたということでございます。

この零細、小規模というものを頭に置いてどう考えるかということでございます。ガバナンスに関しましては、基本的な考え方は、誰のために誰がやるかという問題でございます。誰がやるかという点に関しては、今、理事会一本でございますが、執行役員のものとそうではないものに分け、執行役員のものに関して、今、給与が認められることが明確になっていませんが、明確にするとともに外部に出す。誰のためにというステークホルダーに関しては、地域及びコミュニティーを位置付ける。財務面のチェックは地方公共団体には無理だと考えておりますので、地方住民がわかる形で開示することが必要だと思っております。

最後のページに社会貢献活動の義務化ということが書いておまして、義務化は当然であるという前提でありますけれども、単に資金を出せばよいということにならないような形の義務化をどうしていくかということが必要だと思っております。

以上です。

○岡議長 藤井先生、ありがとうございました。

続きまして、厚生労働省からは5分間で御説明をお願いいたします。

○厚生労働省（古都審議官） いつも規制改革会議では社会福祉法人の健全性、そういうものを高めるという議論でいろいろ御指導いただき、まことにありがとうございます。感謝申し上げます。

私の方からは資料1-5、これまでも当会議では御報告したことでございますので、若干それに加えて、この前提も含めてお話をさせていただきたいと思っております。

社会福祉法人はそもそも社会福祉事業の中心的な担い手でありますので、ある意味、戦後、社会福祉を支えてきた制度であると思っております。そして、その精神は先ほど藤井先生からもありましたが、戦前、私財を投げ打って生活困窮者を救済した社会事業家の系

譜にあるだろうということでもあります。戦後、公益性のある非営利法人として特別につくられ、これまで行政からの措置委託あるいは自主的な取組によりまして、利用者の住環境の改善、技術の向上を図ってきたということでもあります。

一方、今日の福祉で考えられる観点といたしましては、福祉の需要というものは全て制度で対応できるものではないのではないかと考えております。社会福祉法人制度が設けられた戦後というのは、ある意味戦災孤児ですとか、戦争による身体障害者、あるいは引揚者という方があふれておったわけですが、当時と比べますと現在の福祉需要は大幅に異なっております。人口構造、社会関係、経済関係も異なる中で福祉の需要も障害者、ひきこもりあるいは刑余者、薬物問題など多様化、複雑化をしておるところであります。こういった問題は全て制度で対処できるというわけではありませんので、行政とか市場では必ずしも補うことのできない福祉需要にも柔軟に支援する仕組みとして多数の専門人材やノウハウ、施設設備を有する社会福祉法人がしっかり役割を果たすということは重要であると考えております。

イコールフティングのところでも議論がございますけれども、近年、措置制度から契約による利用制度になったわけがございます。この契約による利用制度化で重要なことは、利用制度というのは行政がサービスを決定するのではなく、利用者自らサービスを選択するというところがございます。サービスの選択の保障には多様な主体の参入によって供給量を増やすということが重要であると同時に、サービスの質の確保や成年後見制度などの利用者保護制度が不可欠になると考えております。

多様な主体に入っていただくに当たりましては、介護保険制度でも保育でも、原則として同一サービス、同一報酬あるいは同一の運営委託費ということを用いて、その上で政策論として参入、撤退の自由な主体と参入撤退を制限される主体が同時に併存することによって福祉サービスの確実な提供と選択の保障を同時に実現したいという考え方でございます。

イコールフティングにつきましては、どの先進諸国におきましてもサービスの質の確保、利用者の権利の擁護、多様な福祉需要への対応につきまして、営利、非営利を問わず多様な主体によるサービス提供を行うことが一般的であろうと考えております。いずれの国でも、そういう中で非営利法人は一定の優遇措置を受けながら、市場になじまないものへの対応にも当たっていると理解しております。

このように、イコールフティングを考えるに当たりましては、多様な主体がそれぞれの法人格そのものに与えられた使命、役割というものを生かした上で多様な福祉需要を満たすことが基本だろうと考えております。

その上で、資料で事業のガバナンス等々書いてございます。多様な主体が参入している福祉市場あるいは生活困窮者支援の現場で、社会福祉法人には地域福祉の最後のセーフティネットの役割を果たすことが求められていると私どもも考えております。

制度内か制度外を問わず福祉の主たる担い手として経営の安全性、健全性、安定性を高めるのが必要でありまして、1つは1ページにありますように、国民誰からも法人の活動がわかるように財務諸表など情報開示を進め、透明性を高める。

2つ目は、理事会、評議員会等の設置に努め、法人の統治機能を高める。

3番目に、介護従事者などの処遇改善を図って、若い人にとって魅力のある職場とする。

4番目に、社会福祉事業の実施や多様な地域福祉事業の展開によりまして、地域貢献を行い、今以上の社会貢献を行うことが必要であると思っております。以下書いてあるとおりでございます。引き続きよろしく申し上げます。

○岡議長 ありがとうございます。

それでは、これから意見交換に移りたいと思います。ここから先は長谷川委員に進行をお願いいたします。

○長谷川委員 では、どうぞ自由にここからは委員の皆さんからも御質問、御意見などあればお願いいたします。

大崎委員、どうぞ。

○大崎委員 ありがとうございます。最初に1点、この議論に参加してずっと気になっている、何度か厚生労働省には御意見も伺ったようなことを伺いたいのです。

社会福祉法人に一種特殊な地位が認められている1つの理由として、参入撤退、特に撤退を安易に行われると非常に困るという話があるわけです。社会福祉法人については、例えば残余財産を国が継承するとかというようなことで、制度的に撤退を仮にしてもその後も福祉サービスが提供されることが担保されているから特別なのだという話がある。これは確かにもっともらしくも聞こえるのですが、ただ、一方で経済的現実ということを見ると、社会福祉法人だって経営のやり方がまずければ、要は赤字になって事実上立ちいかなくなるということはあるわけですね。

逆に、株式会社であっても撤退規制というのを課すことは法律的には十分可能であって、例えば空港の規制などでは現実にそういう規制が行われていて、免許が取り消された空港は撤退せざるを得ないわけですがけれども、次に免許を受けた会社に事業を円滑に引き継ぐ義務というのを課されるようになってきているわけです。ですから、これは絶対そういうものだということではなくて、結局制度のつくり方次第だと私は感じておるのです。

是非株式会社で福祉事業をやっておられる藤田さんにお伺いしたいのですけれども、社会福祉法人をやって、それから株式会社に変更されたという両方を御存じの立場として、そういう参入撤退とか事業展開という点で、なぜあえて株式会社という形態を今とられているのか。また、株式会社は撤退するから信用できない的な議論について何か御意見があれば、是非教えていただきたいと思っております。

○長谷川委員 どうぞ、お願いします。

○藤田会長 まず、なぜ社会福祉法人をやっていないかという、資産が1億円なかった

からというのが正直なところで、社会福祉法人を設立、起業のときにできなかった。

撤退に関してですが、基本的には株式会社であろうと社会福祉法人であろうと、破綻、倒産するときは倒産すると思いますので、そういった場合に備えて、例えば今サービス付き高齢者住宅とかも弊社で取り組んでいるのですが、そういった場合にバックアップオペレーターという形で、うちが万が一の場合は、次はどこ事業者というのをあらかじめ契約上定めておいて、それでサービス付き高齢者住宅をやるというような仕組みがとれば、事業の継続性とか生活をし続けてもらうということが可能なのではないかなと考えております。

○大崎委員 ありがとうございます。なるほどと思ったのですが、それで気がついたことで後で言おうと思っていたことを今申し上げたいのです。

藤田さんのプレゼンテーションで、私、聞いていて非常に気になったのが、民間への開放、「民間」という言葉が出てきて、社会福祉法人というのは民間ではないという御認識なのだと思ったのです。別にこれは何か揚げ足をとっているのではなくて、そういう会話が結構この話題をしていると関係者の方からしばしば出てくるのです。

思うのは、公の支配に属する、憲法上どうだという話がありますけれども、だからといって社会福祉法人の職員あるいは経営者は公務員ではないわけですね。ですから、公務員でない以上、様々な規制を受けないし、例えば給与等についても自由に事実上決められるようなことでやっているわけですね。ですから、実際問題として社会福祉法人の上級職員の方は結構お金持ちの方もおられるわけです。かつ、社会福祉法人は1億円の財産がないと参入できないということは新規参入が非常に難しいという仕組みになっていて、競争から守られていて、公の支配に属すると言いながら、事実上特定の家族の世襲財産になっているわけです。

これは別に法律に定まっているわけでもないし、学校法人も同じですけども、ほとんど世襲で家族経営でやっておられるわけです。家族経営が悪いかと言ったらそうではなくて、民間の事業についてすらファミリー企業の方が事業の永続性という点で強みがあるという研究すらあるぐらいで、家族経営が悪いわけではないのです。ただ、家族が持っていないのに持っている、責任が実際に持っている持ち分に応じて課されていないという、実態と制度のゆがみというか食い違いをいわば社会福祉法人の一部の経営者の方はそこに安住されてしまっているのではないかという気がしております。本当の意味の民間人としてやっているのだということで、民間らしくやっていただいた方がいいのではないかなと

思っている次第です。

○長谷川委員 ありがとうございます。

他にいかがですか。

大田議長代理、どうぞ。

○大田議長代理 ありがとうございます。浦野さんに御質問させていただきます。

私どもの問題意識は、介護と保育については社会福祉法人も株式会社もその他のNPOも入って同じようなサービスを提供している分野になっています。したがって、ここは経営形態は違って競争条件は同じくして、利用者のためにサービスの質を競い合うのがいいだろうということで問題意識を持っております。しかし、社会福祉法人については、法人税も固定資産税も非課税になっているわけです。

では、どうするかというと、社会福祉法人は、せめて非課税に見合うだけのサービスを社会に対してきちんと提供すべきである、そのことを義務化する。つまり、税を払ったのと同じくらいのことはやってもらわなくてはいけないだろうと思っております。

浦野さんの資料で、残念ながら時間切れで御説明いただけなかった17ページに「(3)社会貢献活動の義務化について」というところがありまして「義務化にやぶさかではない前提で」ということで、現実的には幾つか難しさがあるということを書いておられます。現実的に幾つか難しさはあるというのはわかりますが、非課税というのは非常に大きい措置ですから、現実的な仕組みはこれから知恵を出し合って議論するにしても、厳しい義務をしっかりと課して、それを果たさない場合には何らかのペナルティをかけていく。例えば理事長を変えとか、あるいは他の社会福祉法人に合併するなり、厳しいペナルティを課するのが当然だと思うのですけれども、この点、いかがでしょうか。

○浦野総務委員長 今お話がありましたように、私は義務化にやぶさかではないという前提で申し上げております。その上で、仕組みとしていろいろ工夫をしていかなければいけないですねと、そもそも社会貢献という定義をどうするのかという問題もございますし、あるいは社会福祉法人が行っている児童養護施設、救護施設もあります。が、そこに資金を回した場合にそれをどう評価するのかということもあります。そういった幾つかの問題を解決するという知恵は出していかなければいけないだろうと。その上で、義務化をしていこうと。これは、私は結構なことだと思っております。

その場合、では義務化をした場合にそれを満たさなかった場合はどうするのだという議論になると思いますがけれども、私は税をかければいいのかといえば、それは税をかけるということは社会福祉全体としては余り芳しい話ではないのだろうと。むしろそのお金を再度社会福祉にきちんと回していくような仕組みが必要だと思っております。

例えばこの資料にも書きましたけれども、都道府県なり市町村なり社会福祉協議会に社会福祉基金を設けて、要件を満たさなかった法人はそこに出捐をさせて、それをもう一度社会福祉にきちんと投資をしていく、そういう仕組みもあり得るのだろうと思っております。何も税務署にお金を払うことだけが選択肢ではない。もう一度、そのお金を社会福祉に戻していくという使い方もあるのだろうと考えております。

○大田議長代理 確認ですけれども、私もペナルティで税を払えと言っているわけではなくて、義務である以上、単なる努力義務ではなくて義務ですから、果たさないところは退出するといったことが必要だろうということです。今おっしゃったのは、自分のところで

やらない場合はそれに見合う額をどこかに拠出するということだと受けとめてよろしいでしょうか。

○浦野総務委員長　そういう考え方もあり得るだろうと申し上げております。

つけ加えて言いますと、なぜやるところ、やらないところというばらつきが出てくるのかという問題ですけれども、やはりそれは社会福祉法人のガバナンスが弱いからだと思えます。そこにいかに地域住民の目を入れる、声を入れるという仕組みをつくっていくかということが重要で、そのために我々は評議員会を必ずつくろうということを会員法人にも呼びかけているというような意味で、地域社会に根差した社会福祉法人にしていけば、やっていないところは住民からもう少ししっかりしろという声が当然入ってくる。そういう仕組みをつくっていくということの方が重要だろうと思っています。

○長谷川委員　今の議論は藤井先生の方からも出ている内部留保問題、今の浦野委員長からあった理事の親族その他特別の関係を有する相手との取引についての問題などなどと密接に関係する問題だと思うので、それも踏まえて議論を深めたいと思います。

藤井先生、どうぞ。

○藤井准教授　私の資料を見ていただければと思うのですけれども、最後の7ページ目に書いてございますが、まず、持ち分がないにもかかわらず親族経営が続き、これが不健全な経営をもたらしている場合があることについて、これは理事会をチェックする仕組みが弱いからと認識しております。評議員会は、必ずしも現在置かなくてもいい法人の種類がございます。7ページ目でいいますと、真ん中地域コミュニティーの人々が参加する仕組みということで書いておりますけれども、評議員会をまず義務化するとともに、現在の評議員会は法人側が選ぶ評議員です。ですから、これは法人をチェックできません。法人側でない方々が選ぶ評議員、地域の方とか、そういった仕組みを導入すればこれは親族ですばらしい経営をやっていれば親族でもいいかもしれないし、そうでない場合は罷免するという仕組みができますので、評議員会を義務化するとともに、どういう評議員の選び方をするかということがポイントになると思っています。

今、大田先生のおっしゃっていた義務化の話で8ページを見ていただきたいのですが、私も是非こうやって議論に上がったからには、今回の一番大きなポイントは、税を払っていない優遇の分だけはきちんと社会に貢献する、だからイコールフットィングだという、これができるかできないかが一番のポイントだと思っています。こういう話は社会福祉法人業界の皆さん方に話すと、かなりの方々が非常に賛成をされておられます。なぜかといいますが、今までやりたくても行政指導でやれなかった。

例えば先日、東京都内で住民の方がNPOをつくられてコミュニティカフェをやられるということで、社会福祉法人の場所を貸して、そこを是非使ってくださいということでやろうとしたら、行政側に社会福祉法人が一民間NPOに場所を貸すとは何かと言われたというような話が非常に社会福祉法人の側にはたくさんございます。やりたくてもやれない人たち

がいます。

次に、全くやる気のない方がいらっしゃる中で、やらなければいけないと思ってもやり方がわからないという問題です。これは浦野さんがおっしゃったように、ではお金だけ出せよという話はあると思います。しかし、ではお金だけ出せよという話であれば、何も社会福祉法人を優遇する必要は意味がないと思います。それだけのことをやれる方だからという自負を持っていただくためには、やはり金だけ出すよというスタイルのものは制限が必要なのだろうと思います。

3番目に金額規模ですけれども、フローとストックの見方があると思います。現状内部留保でストックの中で必ずしも事業安定のために持つべきではないお金があるわけですから、これは吐き出していただくということと、利益に対して吐き出していただくという両方あると思うのですけれども、これは見える化する必要があると思っております。幾らだけ社会福祉法人は地域のために本来お金を使えるべきなのだと。ただ、ストックを全部使ってくださいということを一きなりやりますと、下にアメリカの例を書いておりますが、アメリカが多分一番厳しい。法人税相当額は全て使える、それ以上使えるということなのですが、やはり毎年毎年全て使うというやり方になりますと無理をして使っているという例も散見されます。あるいは日本でそれが地域貢献に当たるとはとても思えないというようなことであつたりとか、人数の案分の方法を変えてやるとか、様々な歪みが出てきておりますので、一定規模ということは重要だと思いますけれども、金額まで義務化するというアメリカ流の仕組みには留意が必要かなと思っております。

使い方については、浦野さんおっしゃったとおり、法人内部だけではなく、法人内のノウハウとか様々な資源を使っていただくにせよ、外部の住民あるいは行政の方々が入ってきて何をやっていくか、地域のニーズには何が必要かという仕組みづくりも絶対必要だと思っております。

以上です。

○長谷川委員 私から質問ですけれども、先生、フロー、ストックという話がありました。具体的に金額など推計をお持ちですか。

○藤井准教授 ストックに関しては、昨年度、厚生労働省が助成した研究で数字が2種類ありまして、1種類は特養のみについてやられたものがございまして、3分の1ぐらいの法人が必要以上の実在内部留保があるといった結果だったと思います。ただ、私は、この委員会の委員でしたが、本部繰入している金額が集計できない等過小評価の可能性がありま

す。もう一つ浦野さんが所属されている全国社会福祉法人経営者協議会の方で数字を出しておりますが、これは3分の2ぐらいの法人が事業継続上に不要とは言いませんけれども、必要ではないお金をお持ちであるという数字がございまして。現には本当にお金がない法人もあれば適切な額のところもあるのですが、やはり3分の2ぐらいの法人は必要以上のス

トックでお持ちだと。フローに関していいますと、大体社会福祉法人の全事業の売上高利益率というのが5～10%の間でございいますから、法人税の日本の実効税率が30%～40%でございいますから、例えば3割ぐらいをかけまして、売上高の利益が上がっていればの話ですけれども、2%とか3%分ぐらいが本来使ってもいいものだよというような明示の仕方はできると思っております。

以上です。

○長谷川委員 今の点、松山先生、何かございいますか。

○松山専門委員 その点については私の研究所のホームページでデータを公表しています。例えばストックに関しては、年間事業規模が88億円で2012年3月末現在の現預金が250億円という社会福祉法人があります。年間事業規模200億円で現預金が200億円というところもあります。要するに、年間事業規模よりも大きな現預金がある社福が存在するということです。よく内部留保は施設という固定資産に変わっているからお金はないのだという話を聞きます。しかし、実際はたくさん持っているところもあるということです。その現預金の性格は社会のお金なのであり、それをどういうふうにするかという問題があります。このようにリッチな社会福祉法人の経営者というのは、経営能力が高いのです。だから、もっと社会福祉活動に頑張ってもらいたいと思います。

次にフローの面ですけれども、これは今藤井先生の方から、黒字率は5%～10%ぐらいの間という御指摘がありました。私は約1,200法人のデータを見ましたけれども、黒字率が10%以上の社会福祉法人が結構な数あります。そういうところは、現預金もたまっていきます。

これは別の機会の会議で議論になったのですけれども、職員の給与が低いから人材確保ができないという社会福祉法人経営者からの主張があります。私は毎年の黒字や内部留保を地域に還元すると同時に、職員にも還元する必要があると思います。もちろん経営が苦しいところもありますけれども、少なくとも黒字率が10%を超えているような社会福祉法人は職員給与を引き上げる財源の余裕があるはずですよ。これは民間企業の経営者から見たら普通の話だろうと思うのです。

以上です。

○長谷川委員 以上の点を踏まえて委員の皆さん、ございいますか。

○松村委員 浦野さんにお伺いしたいのですが、藤井先生から評議員会の義務化と選任の仕方、法人が選ぶのではないやり方にする御提案がありましたが、これに関して難しいということであればなぜか、あるいは支持するというのであれば支持する一言御発言いただけますか。

○浦野総務委員長 この点について個人的な見解を申し上げます。業界団体として、まだそこまでコンセンサスが形成されていないという前提で個人的な見解を申し上げます。

私は、基本的に藤井先生のお考えに賛成です。その場合、どういう形にするか。私の法

人の実例を申し上げます。私の法人では、ユーザー、レイバーあるいはサポーターから選ぶとしています。すなわち利用者、特別養護老人ホームであれば当事者ということもまれにはあるけれども、御家族。障害者であれば当事者の方というのは参画の余地があると思いますし、児童養護施設であれば、例えば里親会の方々というようなこともあり得るだろうなど。これがユーザーです。

レイバーは働く人々、管理職とか経営者ではなくて働く人々が入っていく。

もう一つはサポーター。よく社会福祉法人に理事、評議員をお願いするとなると、どうしてもそれなりの社会的地位のある方にお願いしなければという発想になりがちなのですが、そういうことよりも、日ごろから毎月のように、毎週のように施設に来てボランティア活動をしてくださっている方、そういった方々に参画していただく。そういう形できちんと評議員会を選んでいく。私どもの法人では、理事会側に選任権はあるのですが、それぞれ職員会、ボランティア会、家族会から御推挙いただいた方について、もうそれはノーと言わずに就任していただくというやり方をとっています。そういうやり方を広めていく必要があるだろうと思っております。ただし、これはまだ個人的見解でございます。

○長谷川委員 他にいかがですか。

では、佐久間さん、どうぞ。

○佐久間委員 ありがとうございます。今までの議論と別の観点からお聞きしたいことがございます。

まず、厚労省の方に、参入規制が株式会社と社会福祉法人で差がある。それはなぜなのかという極めて基本的なところ。なぜ株式会社には特別養護老人ホーム等参入を規制するのか、その理由でございます。社会福祉法人、株式会社というのはあくまでも組織が何かということであって、その事業に対しての規制を行うという別のルールが当然あるわけ。これは皆さん御案内のとおり、例えば生命保険会社というのは株式会社の場合もあるし、相互会社の場合もある。つまり、組織はいろいろ。ただ、当然それに関しては業法の規制は全部かかっているということです。これは世の中基本的には全部そういうことだと思います。例えば補助金というのは、株式会社はもらえないのかということでもあります。それは国の制度に基づいて補助金というのを普通の営利法人、株式会社というのもらっています。

ですから、それが理由ではないだろうと思しますので、まず基本的になぜ株式会社について参入規制というのがあるのか、その理由でございます。制度がこうだということではなくて、合理的な理由というのをお聞きかせ願えればと思います。

あともう一つ、藤田会長です。この提言の具体的に言いますと2番「参入規制の撤廃」ということで解消を提言されています。もし、これについて、あす撤廃されたとすれば、参入する準備というのをされるお気持ちがあるのか。別に、これはするとかしないとかここでそれがどうこうということではありません。そういう気持ちになるのかという点、こ

れについてお聞かせ願えればと思います。

○長谷川委員 では、厚労省からですか。

○厚生労働省（古都審議官） 前回も何度か御説明をいたしました。基本的に介護サービスという分野で私どもは捉えておりますので、その中で多様な主体が入ることによって、利用者の方の多様なニーズを満たせるようにする。そういう中で同じ介護サービスをした場合は同じ人員配置で同じ報酬を必ず保障しますと。しかし、利用者によっては20平米の家が欲しいという方もいらっしゃるし、自らでは資産を買うことができない方もいらっしゃる。そういう意味で政策論的に特別養護老人ホームというのは、重度者かつ低所得で資産を持たない人の利用が中心なのだろうとっております。そういう政策の手段として使っていくときに、事業規制としては介護保険法の指定という行為でやります。この場合、様々な法人はそれぞれの法人としての特性を持ったままということでございます。

これに加えて、社会福祉法人に対しまして、私ども法人規制も合わせて行うことができます。事業規制、法人規制、合わせて行うことによって政策目的を達成するという意味で重度な低所得者中心、こういったことに加え、さらに地域貢献をしていただくことで、特別養護老人ホームについては社会福祉法人中心でやっていくという考え方をとっているということでございます。ですので、合理的というよりも、何か特別な理由というよりも、むしろ政策目的としてそこに位置付けているということでございます。

○長谷川委員 佐久間さん、今の点、御納得いただけますか。

○佐久間委員 よくわかりませんでした。端的に言いますと、なぜ株式会社は特別養護老人ホームへの参入ができないと考えるのか。もちろん今、制度でそうなっている、政策だというのはわかりますが、なぜ株式会社だとダメなのかという非常に単純な質問なのでございます。

○厚生労働省（古都審議官） ある意味実態上の問題になるわけですが、現在の有料老人ホームにおいては、株式会社の方では自由な価格設定をして自由な広さのものをつくって提供するなど多様なものを提供されておられる。そして、自由に十分、法人の本旨にのっとった形で収益を上げられておるといのが実態であります。

一方、特別養護老人ホームの場合は、先ほど申しましたけれども、入っている方は低所得者であるということとか、一定の規制で例えば低所得者への配慮等々を法人に義務付けておるということでございます。そういう意味では、そういう規制を受けてまで株式会社がやりたいということを私も聞いたことは実際上ございませんし、あえて株式会社に規制までかけて、あるいは経営について無理をしてまでやっていただく必要はないと思っております。

○長谷川委員 では、藤田さんに先にお答えいただいて。

○藤田会長 今回の規制の中であれば参入は難しいかなというところは正直あります。例えば独立行政法人の福祉医療機構というところの貸付も基本的には民間に貸付けますよとい

う前提にはなっているのですけれども、なかなか社会福祉法人と比べると実績がなかったりするので、通常、私たちが事業をやっている中で市中銀行で業績に応じて借入をするのですけれども、社会福祉法人であれば福祉医療機構から低利で借りることができるというような面もあるので、そういったところで借入ができるのであれば参入したいかなと思っています。

ただ、現実の高齢者の人とか御家族の人と接していくと、どうしても経済的に負担が厳しいから特別養護老人ホームで、かつ多床室の4人部屋とかのところに申し込んでいる。ただ、ユニット型のもは料金的に入れたいという方も結構いらっしゃるんで、できれば私は多床室というものもある程度参入というか緩和してもらえれば、そこに参入して低所得な人でも入れるような施設をつくりたいなと思います。

○長谷川委員 では、林先生、どうぞ。

○林委員 ありがとうございます。幾つか質問があるのでありますが、まず、今の特養の参入規制について、厚労省にお伺いしたいと思います。

私ども何人かの委員からもお話があったように、今日、出席できなかった健康・医療ワーキングの翁座長もそうなのでありますが、特養について、厚労省から法人監督とか事業の監督を受けるということを前提にして、株式会社、今日の藤田さんのような、参入を希望される株式会社がいる場合には、それをノーと言う理由はないのではないかと考えています。

事業の継続性が保てないというのであれば、冒頭、大崎委員からお話があったように、破綻処理の際に機能を維持できるような仕組みをつくっておけばよい、それで済むことではないかと思っております。制度が措置から契約になり、介護サービスについて多様な担い手の参入を、ということをおっしゃるのであれば、事業の継続性の点だけを理由に株式会社の参入を規制するのは、もはや説明がつかないのではないかと考えているのですが、この点はいかがでしょうか。厚労省にお伺いしたいと思います。

○長谷川委員 厚生労働省、どうぞ。

○厚生労働省（朝川課長） 私は在宅サービスを所管している課長なのでありますが、私が日ごろ感じますのは、介護保険制度は在宅サービス、施設サービス、あるいは有料老人ホームなどの居住系サービスといろいろなサービスがある中で、ほとんど特養以外は民間も参入が可能になっています。現場では利用者がいろんなサービスを選択しているわけですが、どうしても最後、やはり特養でしか受けとめられないという人が出てくるわけで、そういった人たちが、低所得であり、重度であり、認知症があったりということで、そういう方々がしっかり最後受けとめられる施設というのが重要で、そこがちゃんと安定的に経営される、最終的に終のすみかとして運営される、そこが担保されていることが重要だと思っております、そこを主に担っていただけるのは社会福祉法人という公益性の高い法人類型である、そういったところではないかと思っております。

○長谷川委員 森下先生、お願いします。

○森下委員 藤田さんの資料の12ページのところにもありますけれども、特別養護老人ホームの待機高齢者の増加ということが問題だと思います、私、大学では老年科にいまして、まさにこういう方をたくさん見ているのです。今日も外来してきましたけれども、明らかに特養に入れないということで待っている方がたくさんいらっしゃるのが現状だと思うのです。政策的に誘導しているというのであれば、政策的な誘導が失敗しているという例だと思うのです。明らかに数が足りない。これは介護難民と言ってもいい状況になっています。

そういう状況を考えるときに、今の社会福祉法人だけでは対処できないだろうというのは、現場の医者はみんな思っているのです。患者さんからものすごく頼まれますけれども、行き先がないというのは事実だと思います。行き先がないので自分でお金を払ったりしていますけれども、医療が実際に必要であれば特養しかないというのが実情なのです。その場合、自宅で見ろというのは本当に家庭崩壊というか、皆さん大変な御苦労をされている。そういう実情を考えた上でもっと増やしてもらわないと破綻すると思います。

一方で、病院からは、最近DCPを含めて早く出なさい。そうすると、どこへ帰すのだと。本当に現場の医者は皆さん思っていることだと思います。今の社会福祉法人だけではなくて、株式会社あるいは医療法人といった別の機関も入れていかないともう成り立たないですし、介護難民とっていい老人の割合も増えていきますし、認知症の方の増加も厚生労働省の統計は、統計をとるたびに2倍増えています。今、一番新しい統計で認知症の方が500万人いるのではないかといわれています。こういう現状を踏まえた上で対応しないと無理だと思う。その状況に関して少なくとも今のお話だと多分対応できないので、御自宅で見て家族が崩壊するとか、あるいは十分見られなくてそのまま亡くなってしまうという方が実際はたくさんいらした。厚労省も恐らくそういう状況を把握されていると思うのです。ですから、そういう状況を踏まえた上でどういうふうな形で参入してもらうか。株式会社であれば、経営を安定化させるような考え方をしてもらえればいいと思いますし、医療法人なりに開放するというのも当然医療を提供する側ですから同時にやるというのは合理的だと思うのです。もう少し現状を見て幅広い政策的な議論を是非お願いしたいという気がします。

○長谷川委員 厚生労働省、何かありますか。

○厚生労働省（古都審議官） やはり介護サービスをどういう形で受けるかというのは利用者にもいろいろ決めていただくこととなります。最後まで自宅で頑張りたいとおっしゃる方もいるし、是非特養にという方もいらっしゃいます。私どもはそういうニーズに応える面でも、特に地域包括ケアというのを進めるという意味では、地域に十分な受け皿となるようなサービスを用意しなければいけない。そういう意味では、今、森下委員の御指摘にもありましたけれども、在宅のサービスがまだまだ不十分であろうという気がいたして

おります。もう少し在宅サービスが充実し、特に訪問介護サービスについて夜間のサービスも不足しておるといこともございますし、それもきっちりやっていく。そういう中で選択として私は在宅したい、あるいは特養に入りたいとか、私は有料老人ホームを利用したいとか、様々な選択肢を保障しなければいけないのだろうと思っています。

そういう中で、これは政策論の繰り返しになりますけれども、ある一定の目的を負わせたグループ、法人施設類型をつくるというのはそのとおり、私どもの政策手段としては持っております。あわせて多分森下先生が言われたのは都市部の圧倒的な足らなさということだと思います。これはもう都市部では特養にせよ有料老人ホームにせよ、いずれにしましても、なかなか低額でつくっていくのは社会福祉法人、株式会社、いずれも困難な状況にあらうかと思っています。そういう意味では、大都市においてしっかりと自治体が先導的に施設整備あるいは有料老人ホームなどを設立できるような環境緩和あるいは先ほど総量規制の問題がありましたけれども、そういった枠組みにしっかり位置付けてやっていく。枠組みに位置付けなければ利用者が保険料を払うことはわからないわけです。そういう形であわせてやっていくのだろうと思っています。

○長谷川委員 大崎先生、いいですか。

○大崎委員 今の御発言に絡んで私がすごく感じるのは、計画経済的発想だなと思うのです。つまり、これが足りない、あれが足りない、これは十分とかというのを厚生労働省で決めて割り当てていこうという発想がすごく強いと思うのです。もちろん全体のバランスをとるために政策判断をするというのは非常に重要だとは思いますが、少なくとも本人の思い込みかもしれないけれども、やってみたいという人がいて、そこにサービスを受けたいという人がいると思っているという人がやりたいというときに、あなたは株式会社だからだめですというのはとりあえず外すという、そのくらいの軽い感じでできないものなのですか。

○厚生労働省（古都審議官） 制度というのはなかなか作る時は重たいものですから一定の法改正も必要になりますので、そういう意味ではいろいろな議論が必要だろうと思っています。

額については、地域で保険料を幾ら払うかということが連動しますので、計画経済かとおっしゃったのですが、実際市町村がどれだけ住民に保険料を払ってもらうのかということに連動するので、そこは留意させてください。

○長谷川委員 では、浦野さん、それから森下先生。

○浦野総務委員長 自分から手を挙げて発言していいのかわからないのですが、まず、特別養護老人ホームは一体どういう施設なのかということを少し確認しておきたいと思います。私の資料ですと、19ページないしは21ページ、21ページの方を御参照ください。特養、特養と言っておりますが一体何なのか。これは特別な養護老人ホームという意味でございます。特別なというのは、常時介護を必要とする方を対象としているという意味で

す。では、養護老人ホームとは何なのかといいますと、これは戦前、救護法等に規定されていた養老院。戦後、生活保護法の規定に基づいていた養老施設、そして1962年老人福祉法制定によって養護老人ホームとなったものでございます。特養ホームは、この老人福祉法制定時に特別な、つまり、介護を要する方を対象とする養護老人ホームという位置付けでスタートしたものでございます。

高齢者人口の増大に伴って確かに増設はされてきましたけれども、では、対高齢者人口比でいうと増えているのか。決して、さほど増えているわけではないです。そこに入ってらっしゃる方は、やはり低所得の方であったり、単に低所得であるというよりは、ソーシャルワーク的な支援の必要な方が相当入ってらっしゃる。例えば息子さんがアルコール依存症で、毎晩のように施設にやってきて施設の玄関を叩くような人も中にはいらっしゃる。例えばの話です。そういうソーシャルワーク的な支援を含めてやっていかなければならない施設です。そういうことを含めて、ある意味では消費者として非常に弱い立場の人たちです。最も弱い立場の人たち。有料老人ホームのユーザーよりも特別養護老人ホームのユーザーは消費者としては強さを持っていない。例えば有料老人ホームがサービスの内容をころっと変えようとした場合、ユーザーは相当異議申し立てをされるでしょうし、自らの権利主張をされるでしょう。だけれども、特別養護老人ホームの利用者がそれと同じくらいの力を例えば家族の支援を受けられるかということ、必ずしもそうではない。そういうことを考えると、私は絶対だめだとは決して思っていませんけれども、現段階では早すぎると思っています。

先ほどこれは厚生労働省からも話がありましたけれども、一方で、今、高齢者福祉のトレンドは地域包括ケアに向かっている、入所型施設というものに過度に依存しない仕組みをつくっていくということを政策的に進めています。そういう中で、特別養護老人ホームをこれからそんなに増やしていくのかという。これはお役所の方の政策判断がもちろんあると思いますけれども、多分せいぜいこの10年とかのところですし、果たして、そこまで民間企業に開放しないと供給が間に合わないというほどこれから進んでいくのかということ、多少そこは問題があるのだろうなと思っています。

○長谷川委員 森下先生、どうぞ。

○森下委員 申しわけないですけども、予測が甘いのではないですか。むしろ10年どころか、これから20年、30年が一番ピークだと思います。明らかに足りないと思うのです。言われるように、全体の和としては今まで特養に偏っていたから、特養以外のところを増やしていくと、これは政策でわかりますが、一方で特養が足りないという現実に関して何も応えていないわけです。少なくともここをもう少し増やさないと解決しないのは明快です。逆に言うと、では、特養を増やしたらなぜ悪いのかということと、特養を増やさないと選択をしているとは聞こえなかったもので、比率として全体が増えている中で言えば特養のところも当然同じようにふえるか、もっと増えても私はいいと思っています。

そこに関して、なぜ今みたいに特養だけ伸ばしてはいけないみたいな議論になるのか、理屈がわからないのです。現実としてはむしろ逆だと思うのです。

○長谷川委員 滝さん、どうぞ。

○滝委員 森下さんの話を聞いていて、急速にふえる中ですごく大事なのが、経営管理能力とマネジメント能力だと思います。何をやるにしても競争の中である程度いけば、作業というのは10分の1ぐらいになって利益が出てくる。そういうことを見通しながら事業をしていくわけです。大変な高齢化の時代にあって、やはりこの領域における経営管理能力とかマネジメント能力を日本としてつくっていかねばいけないといったときに、いろんな規制があろうが、インセンティブもあった方がいいと思いますけれども、民間の人を入れるべきだと思います。それで結果的にイコールフットイングだと、この領域における経営管理能力とマネジメント能力が日本に育つ。

この中で、横浜で実現したような待機児童ゼロではないですけども、ものすごく参考になる過程がありますね。結構民間の知恵が出てきて、強化するところを公が協力して、それで瞬間的に待機児童ゼロを林さんが実現したように、大変なノウハウをためられたと思うのです。今、大事なのは、この領域において日本は相当ノウハウをためて、場合によってはそれを外に出していくぐらいのチャンスという考え方です。経営者によっては、3年は赤字であるかもしれないけれども、いろんなものがたまってきたときに今度は需要が大きくなる中でビジネスになるという判断も出てくると思います。一日も早い民間の参加を厚労省もその方向で何かトライアルされることが、今まさに求められていることのように私は思うのです。

○長谷川委員 今の滝さんの御意見と、先ほど審議官もちらっとおっしゃった藤田さんペーパーの4ページにある実質的な総量規制。私は必ずしもこの意味が明確ではないのですが、審議官も言及されたので、要するに、森下さんの御意見にあるように、もう圧倒的に足りないと言いながら、もし実質的な総量規制みたいなものがあると御認識しているのであれば、その辺について現状をどういうふうにお考えなのか、それも含めて、滝さんの御意見も含めて審議官にお答えいただければと思います。

○厚生労働省（朝川課長） 恐れ入ります。まず、藤田さんのペーパーの4ページ目にある総量規制のまず事実関係ですけども、特養とは別にこういうグループホームとか有料老人ホームの中の介護保険の中で介護を提供、外からサービスを入れるのではなくて中でサービスを提供するサービスについては、基本的には施設型のサービスだということでは在宅サービスと施設サービスのバランスをとりながらサービスを増やしていくという考え方のもとで、市町村がニーズ調査をしながら、それに基づいて全体の総量を決め、その中で増やしていこうという枠組みになっています。

これはあくまでも増やさないということではありませんで、これは特養もそうなのですが、先ほどの森下さんあるいは滝さんの御意見にも関係しますけれども、増やさな

いということは言うておりませんで、増やしていこうと。これからもまだニーズは増えていきますので、特養にしても、グループホームにしても、有料老人ホームにしても、増やしていかなければいけないというのは我々もそう思っていますし、市町村も3年に一度ニーズ調査をしてちゃんと増やしてきていますし、これからも増やしていくと思います。

ただ、都市部、東京の問題ですけれども、東京でなかなか特養だけではなくて他のサービスも増えない、小規模多機能という在宅サービスも増えないのですが、それは土地の値段が高いという問題が根っこにありまして、これは別に社会福祉法人だから増えないのではなくて、株式会社がやろうとしても、そこでちゃんと土地代とかそういうところも含めて経営を賄おうと思えば高い家賃を取らないと成り立たないという、そこに問題がありますので、そこは別に法人の主体論と切り離して考えていただいた方がいいと思います。特養を増やさないとやっているわけではありまして、在宅サービスとバランスよく増やしていこうということを我々は言っているということでございます。

○長谷川委員 では、土屋さん、お願いします。

○土屋専門委員 先ほどの問題に戻るのですけれども、浦野さんのもので21ページのところで、常時介護を要する高齢者を対象とするのが特別の定義である。常時介護ということ強調されたのですが、藤田さんの資料の12ページで、特養への待機高齢者の増加というところで、現在の居住場所が自宅であるというのが36%なのです。この方たちが今の何でも地域包括ケアが成り立てば解決するような夢のようなことを言うのですが、これが今成り立っていない状況で自宅で常時介護などということはできない。家族がよほど10人も20人もいれば別ですけれども、今、核家族化が進んでいるところで、この方たちはほとんど常時介護がつけられない状態で待っているという現実をどうやって解決するか。そうしますと、先ほど特養を増やすのだと、東京都は土地代が高いからだというけれども、それにもかかわらず増やすというのであれば、数値目標どうなっているのか。来年になったら東京で幾つかふえるのか、5年後に幾つふえるのか。そういう数値目標を出していただかないと、この議論は終わらない。

もう一つ、先ほどの地域包括ケアの訪問看護ステーションが幾つできるのか。介護者は幾らふえるのか。これを具体的な数値として予測指標。今まで増えた、増えたと言うけれども、予測値に対して増えているのかどうか、これが全く出ていないので次回には是非予測値を出していただいて、政策目標がどこにあるのかを出していただく必要があるのではないかと思います。

○長谷川委員 予定の時間を5分もオーバーしておりますので、最後に厚労省から御発言いただいて、とりあえずこの議論を終了したいと思います、厚労省、いかがですか。

○厚生労働省（古都審議官） 今日もいろいろな御意見をいただきました。我々もよい介護、よい保育ということを目指していろいろな改革とか取組をしていきたいと思っております。ただいまのお話もございましたけれども、私も地域で要介護5で一人暮らしの95

歳のお年寄りを訪問したことがございます。ある程度安定しておれば訪問介護事業を1日3回入れることによって何とかやっているとあります。そういう意味では、この問題は都市部の問題、それから地方の問題、様々濃淡ありますので、もう少し自治体の取組なども視野に入れながら、どういう方法が一番いいのか考える必要があります。あわせて、ガバナンスの強化ということで皆さん一致しておりますので、そこではしっかり取り組んでいきたいと考えております。ありがとうございました。

○岡議長 ありがとうございました。

本日の公開ディスカッションで、このテーマについての理解がまた深まりました。傍聴いただいている関係者の皆さんにも理解を深めていただけたのではないかと期待しておりますが、今日の議論を私どもの今後の審議に活かしていきたいと考えております。本当にありがとうございました。

次のテーマの「労働時間法制」は予定通り2時半スタートとさせていただきますので、これより10分弱、休憩といたします。

(休 憩)

○岡議長 時間が来ましたので、本日の2つ目のテーマであります「労働時間法制」についての議論を行います。

議論に入る前に、稲田大臣が到着されましたので御挨拶をいただきます。

大臣、よろしくお願ひいたします。

○稲田大臣 本日、2回目の公開ディスカッションということで、前半の議論には私も副大臣も国会がございまして参加できなくて残念だったのですが、大変盛り上がった議論がなされたということでよかったなと思っております。

規制改革会議の委員の皆さん方、本当に日ごろから大変詰めた議論、また活発な議論をしていただいておりますけれども、規制改革を進めるに当たっては、国民の皆さん方の理解と後押しというのがすごく重要だと1年を通じまして痛感をしているところでございます。そういう意味でホットラインも開設をいたしましたけれども、こうしてインターネット等で公開をすることによって、国民の皆さん方に一体何を議論しているのかということをおわかっていただけるのではないかなと思っております。

第1回の公開ディスカッションのときも取り上げた問題については、その後、マスコミでも取り上げていただいて解決したこともございますので、そういう意味で有意義なものではないかと思っております。

後半は労働時間法制についての議論を行っていただくことになっていきます。ワーク・ライフ・バランスを確保しながら、多様な働き方ができるような労働時間の見直しについては、昨年12月に規制改革会議が公表した労働時間規制の三位一体改革を踏まえ、多様な議

論が展開されることを楽しみにいたしております。3つの問題点について、双方いろんな立場からの切り口からの御意見をいただいて、それを一体改革していくことで進んでいくのではないかというのが規制改革会議の議論の公表した結果でございます。

本日は、報道機関の方々にも傍聴いただいて、インターネットでは生中継を行っております。是非多くの国民の皆様方に関心を持って御覧いただきたいと思っております。後半もどうぞよろしく願いいたします。

○岡議長 大臣、ありがとうございました。

それでは、早速議論に入りたいと思っておりますが、冒頭、私の方から一言だけお話しさせていただきます。本テーマについての規制改革会議の基本的姿勢といいますか、考え方について触れたいと思っております。

今、大臣からお話があったことと若干重複いたしますが、このテーマにつきましては、働く方々の立場と企業の立場、双方にとってプラスになる、そういう仕組みを何とか考え出したいということでございます。労働者の健康の確保、ワーク・ライフ・バランスを図るとともに、働き手の皆さんがいろんな働き方ができる。そうすることによって、働く方々の活力が発揮され、生き生きと活躍してくれる状態になるであろう。そうなれば、当然企業にとってもプラスになる。このような考え方を基本にしております。そのようなことで今大臣からもお話しいただきましたように、私どもの基本的な考え方を昨年12月にお出ししているわけでございます。本日は関係者の皆様に忌憚のない率直な意見交換をしていただきまして、今、私が申し上げたようなものが実現できる方向に役に立つような公開ディスカッションであればと思っております。

全体の時間的制約がありますので、誠に恐縮でございますが、これから御発言いただく皆様方にはお時間を守っていただくということで、所定の時間の1分前にベルが鳴るようにさせていただきます。大変失礼ながら、御理解と御協力をいただきたいと思っております。

それでは、日本労働組合総合連合会の神津事務局長から、10分間ぐらいで御説明をお願いしたいと思います。よろしく願いいたします。

○神津事務局長 神津と申します。

本日はこのような機会をいただきまして、まことにありがとうございます。10分間ということですので、簡潔に御説明したいと思います。

資料につきましては、右上に資料2-2とありますものを見ていただきたいと思います。詳しい文言についてはお読み取りいただきながら、それぞれのシート、何を言わんとしているかということに絞って御説明をさせていただきますと思います。

ページをくっていただきまして「はじめに」のところであります。

労働規制緩和の議論に対しての連合としての基本的な考え方ということで、この内容そのものは様々な場面で申し述べてきているものをまとめたものということですが、御覧いただきたいと思っております。私どもとしても、資料にありますようにデフレからの脱却

あるいは日本経済の再生、今ほど岡議長がおっしゃったような、私どももかなり前から使っております「好循環」といったことを頭に置きながら、より働く者が生き生きと働けるということにおいて、資料に記載のような考え方をっております。

とりわけ○の4つ目でありまして、雇用労働政策についてはILOの三者構成原則に基づく労働政策審議会で議論すべきということで、この労働時間の問題についても、そういった意味で、現在は労働政策審議会で充実した議論を展開されていると認識していますし、私どもとしては何よりも職場の一人一人の組合員、職場の知恵をどうやって生かしていくのかということにおいてこの主張を展開してまいっておるところであります。

2ページのところで、労働時間法制をめぐる問題点ということでもあります。

本日は、この資料と別にもう一つ、「労働時間法制に関する連合の考え方」をお手元にお配りしてあるかと思っておりますので、基本的な骨格について御説明を申し上げていきたいと思っております。特に私どもとしてまずもって強調しておかなければならないのは、足元の労働時間が余りにも長いということでもあります。この2ページ目のシートのところで見ていただきますと、毎月勤労統計調査で一般労働者のところで、いわゆる子育て世代に当たる30歳代男性にスポットを当てて見た場合においても、週労働時間が60時間以上の者の割合が2割近くにもなっておるということでもあります。

また、大変に不名誉なことでもありますけれども「KAROUSHI」という単語が日本発の言葉として、例えばこれはオックスフォードの英語辞典の中にもこういった説明がされています。要するに世界に使われる言葉になってしまっておるといような状況にもある、そういう認識をしております。

次に、現状と課題ということでもあります。

特に私どもとして強調しておきたいのが、そもそも1947年に施行された労働基準法においては、御承知のとおり、労働基準法36条に基づく36協定というものがあるわけですが、結果的には、それがあつてしり抜けになってしまっているということです。つまりは、集団的な合意に基づく仕組みとして刑事罰を免除することになっており、そのことによって長時間労働が常態化をしておるということについて強い問題意識を持っておるわけがあります。いわば戦後の復興期に形成された枠組みがそのままずっとここについては来てしまっているということではないのかと思っております。また、最長労働時間あるいは休憩時間に関する規制というものがなくとも相まって、実質的には労働時間が無制限になっているという実態だと認識しています。

そういったことが歴史的にもある中で、労働時間規制のさらなる柔軟化を求める動きもあります。更には、36協定が前提としている過半数代表者についても、会社が指名した者だとか、あるいは社員会、親睦会の代表が自動的になっていると、あつてはならないようなそういう不適正な運営実態もある。そういったことが相まって長時間労働という実態を招いていると認識しております。

労働時間法制についての基本的な考え方を4点挙げております。

まず、1点目は、労働時間規制が持つ意味ということになりますが、これは特にアンダーラインを引いている通り、今後とも労働時間規制においては、労働者の健康・安全の確保と生活時間の保障という観点を、その基本とすべきだと考えます。

2点目として、重視すべき視点です。これは、実効性のある健康確保策を講じることを重視する。そして、ワーク・ライフ・バランスの視点や企業間の公正競争の確保の視点も必要である、と考えます。

3点目として、集団的規制と個別同意のバランスについてです。これは、原則的規制に対する例外を認める場合には、今後とも、集団的規制と個別同意を適切に組み合わせることが必要だと考えます。

最後に4点目として、実労働時間の把握であります。これは、実労働時間の規制が重要であるということです。安全健康配慮義務はどのような制度であっても、そのことは使用者として免れることではないため、実労働時間の把握は必ず必要であると考えます。

私どもとして、この連合の方針の中でも労働時間に関する様々な政策提言を行っているところでありまして、その中で特に連合としてこだわっている3つの点についてご説明をいたします。

1つは、改正労基法の37条の中小企業への猶予措置の早期廃止ということであります。

これは6ページのシートに掲げておる内容であります。具体的には、月60時間を超える時間外労働について50%以上の割増率にするという労基法の規定がありますが、御承知のようにこの規定については、中小企業への適用が除外されており、結果として、日本で働く方々の7割近くがこれの適用除外になっているのです。

基本的に労基法1条は、まさに憲法25条を前提にした規定でありますから、これが7割弱の方々には適用されないというダブルスタンダードな状態を放置している現状は早急に解消すべきであると考えています。

ちなみにということではありますが、8ページ目については、いわゆる均衡割増賃金率という考え方を記載しています。割増賃金率が諸外国に比べて低く置かれており、そこが長い労働時間を助長していると考えられますが、結局新たに採用するよりは今の人を使った方がよいという状況であることも、長時間労働の背景にあるのだろうということでもあります。

9ページ目、こだわるところの2点目ということで、休息时间、インターバル規制を導入すべきだということでもあります。これはEU諸国、この国際比較という表の中にありますが、英国、フランス、ドイツの例。これはEUとしても全体の指令の中で連続11時間の休息時間の保障が求められておりますが、日本の労働時間法制にはこういったものはありません。私どもは、総務省の調査を1つよりどころにしながら、これは結果的にEU指令の11時間と同じなのですが、この11時間、生活に必要な休息として11時間というものを考えてお

ります。

こだわりの3点目ではありますが、上限規制の問題であります。これにつきましては、時間の関係もありますので飛ばしていただいて13ページにいていただきたいと思います。こういう形で国によって規制の在り方は違いますが、例えばフランスでは1年間の超過上限が220時間とされている例もあります。

時間外の労働限度基準でありますけれども、これは先ほど36協定について触れたとおりでありまして、罰則も何もないわけではありますが、ここを法律に格上げするということが必要ではないのかなということでもあります。

駆け足になりましたけれども、以上であります。

○岡議長 神津さん、ありがとうございました。

続きまして、日本経済団体連合会の川本常務理事から、同じく10分間でお願いいたします。

○川本常務理事 規制改革会議が示された案が資料2-1にございます。本日は、こちらに対する私どもの意見を申しあげたく出席させていただいておりますので、資料のご説明を先にさせていただきたいと思います。

○岡議長 わかりました。最後に事務局の説明をと思っていたのですが、そういうことであれば、順番を変えて事務局の説明を先にさせていただきます。

○三浦参事官 それでは、規制改革会議で取りまとめた意見の概略につきまして事務局より御説明申し上げます。

資料2-1を御覧ください。

冒頭に【改革の目的】とございます。多様な形態で働く者、それぞれの健康を確保し、創造性と高い生産性を発揮できる柔軟な労働環境をつくる。それを通して労働者の活力と企業の競争力を高め、力強い経済成長を実現し、新たな雇用機会を創出する。こういう大きなテーマのもとで御議論をいただいた結果、意見を取りまとめていただいております。途中でこのテーマに関する政府全体の取組状況の経緯について補足させていただきます。

この資料の後ろから2枚目の裏側になりますが、「労働時間規制見直しの経緯」という資料をつけてございます。昨年の6月に日本再興戦略及び規制改革実施計画におきまして、労働時間法制に関して総合的に議論をして1年を目途に結論を得ることが政府の決定として閣議決定されております。その後、昨年の9月より厚生労働省の労働政策審議会労働条件分科会で検討が開始されているという状況でございまして、その次のページの頭を書いてございますが、これから御説明申し上げる規制改革会議の意見を昨年12月に取りまとめてございます。なお、年明け、今年1月には産業競争力会議におきましても、今後の検討方針ということで当規制改革会議の意見と同様の取りまとめがされているところでございます。

それでは、戻っていただいて、今、申し上げました昨年12月に当会議でまとめた意見の

概略を御説明申し上げます。

冒頭、岡議長から御説明もございましたが、当会議では労働時間規制の三位一体の改革という考え方をまとめていただいております。

1つは、労働時間の量的な上限規制といったものを導入すること。

2つ目として、休日や休暇の取得を促進する、そういった取組を導入すること。

3つ目として、一律の労働時間管理がなじまないような労働者の方に適合した労働時間制度を創設すること。この3つを三位一体の改革として取り組んでいくことを提言しております。

具体的には、労働時間の長さによって賃金を支払うといった労働時間の管理から、責務や成果によって賃金が決まるような仕組みを創設することを提言しております。

ポイントとして下に4つ挙げてございますが、1つは、分かりやすく実態に合致した新制度ということ。

2つ目は、具体的な対象者につきましては、国が一定の目安を示す中で、基本的には労使自治に委ねていくという考え方でございます。

適用除外制度とセットで導入する、先ほど御説明申し上げた労働時間の量的上限規制、もしくは休日休暇取得に向けた取組に関しましては、下の方に例として書いてございますが、こういったものをまた労使自治の中で適切なものを産業とか職務の特性に応じて選択していくということをポイントとして挙げております。

最後に、こういった制度につきましては、一定の試行期間を設けて、当初は過半数組合がある労使自治の中で協議ができ得る環境のある企業に限定して試行的な導入を図っていかなくてはどうかということを提案のポイントとして挙げてございます。

以上でございます。

○岡議長 ありがとうございます。

それでは、川本さん、お願いします。

○川本常務理事 それでは、まず経済成長と企業成長の重要性から話を始めさせていただきます。

安倍政権による異次元の経済政策によって、我が国企業を取り巻く経済環境は大幅に改善してきていますが、経済の好循環を持続的な経済成長につなげていくためには、企業収益の改善が続くことが不可欠であると考えております。ただし、皆様御承知のとおり、製品やサービスを生み出して売上を立て、原材料費などのコストを差し引いて利益を挙げていくというのは決して簡単なことではありません。例えば日本貿易振興機構の調査によりますと、2012年の製造業における1人当たり人件費は、横浜では約6万1,700ドル、韓国のソウルでは3万2,200ドル、ベトナムのハノイでは2,500ドルとなっております。横浜の労働者の1人分の人件費でハノイでは労働者約25人が雇えるという計算になります。もちろん、技術の習熟度という点では単純比較できませんけれども、最近ではアジアの生産拠

点における技術水準が向上しておりまして、また最新鋭の機械を導入するなどの変化も見られるところでございます。

さらに2011年における製造業の週労働時間も日本が約42時間に対しまして、例えば韓国では約46時間など、アジア各国は日本よりも高い傾向にあります。立地競争力に劣る部分がある我が国企業が海外企業と伍していくためには、やはり労働者の付加価値生産性を向上させることが一層求められており、とりわけ、独創的なアイデアや課題解決策をつくり出す能力、すなわちクリエイティビティと言っておりますが、この発揮が不可欠と考えているところでございます。

そのため、企業は健康確保措置の徹底あるいは恒常的な長時間労働の見直しを行いながら、労働者が活躍しやすい環境を整備していかなければならないという課題を持っています。例えば職場のコミュニケーションをよくしてアイデアが出やすいようにするとか、あるいは労働者の能力開発支援を行うといった様々な取組がありますが、一方で、働き方に合った労働時間管理などを可能にするということも非常に重要で大きな課題です。

現行の労働基準法は、明治時代にできた工場法の流れを汲んでおりまして、費やした時間に比例して仕事の成果があらわれるという労働者の方の時間管理には大変適しているわけですが、他方、業務遂行の方法とか、時間配分を自らの裁量で決定したり、仕事の成果と労働時間とが必ずしも比例しない働き方が増えているという現実がございます。こういう就労実態には現行法では対応できないという問題があるわけでございます。

したがいまして、高度な裁量を持って働く一部の事務職や営業職、研究職等を対象に、健康確保措置を強化して、労働時間、深夜労働の規制の適用を除外する制度をパッケージとして創設することは喫緊の課題であると思っております。

産業、企業によって、また、働く方々によって働き方が多様になっておりますので、適切な労働環境を実現するためには、法律で画一的に実施するのではなくて、個別企業の労使自治を重視した労働時間法制へと見直す必要があります。その意味で、例えば適用除外制度の要件となります健康確保措置につきましても、ある特定の健康確保措置を法律で決めるのではなくて、どのような措置が我が社に適用できて、そして有効に機能するかということをお個別企業労使で話し合っただけで決定していくということが非常に重要ですし、有効と考えているところでございます。

先ほど三浦参事官から規制改革会議の取りまとめの御説明がございましたけれども、規制改革会議の御提案は、第一に、労働時間規制の適用除外を創設する一方で、パッケージとして適用除外の労働者の健康確保にも十分配慮した仕組みとなっております。労働者の活躍促進と企業成長を促すことが期待できるものと考えております。

第二に、例えば裁量労働制を導入するとか、あるいは労働時間の適用除外制度を導入するかということは、個別企業労使の判断に委ねる制度となっておりますので、実務に合った現実的な仕組みになっていると考えるところでございます。

第三に、適用除外対象者に対する健康確保措置を充実させながら、具体的な内容は労使の選択に委ねるとされており、労使自治を重視した仕組みになっていると思っております。

さらに、制度導入時につきましては、労使自治が機能していることについて疑う余地のない過半数労働組合がある企業に限るという点も検討に値するアイデアだと思っております。

したがって、私どもいたしましては、規制改革会議の今回の提案に基本的に賛成をし、労働政策審議会において規制改革会議の提案の枠組みをベースに適用除外制度の創設に向けて議論を行うべきと考える次第でございます。

なお、規制改革会議が提案する制度につきましては、実は余り詳細まで書かれているわけではないので、詳細について不明な点や、あるいは懸念される点もございます。労働政策審議会での枠組みで議論が行われる場合には、実務に即したものとなるよう、経団連といたしましても、スタンスを主張し、意見反映に努めていきたいと考えているところでございます。

とりわけ、管理監督者性については気になる点がございます。現行ルール上、管理監督者性につきましては、「重要な職務と責任、権限」、「労働時間の決定について厳格な制限を受けない」、それから「地位と権限にふさわしい賃金」。この3つを総合的に考慮して判断をされているところでございます。こうした要素を変えている場合に、いわゆる名ばかり管理職として、管理監督者の対象にならないケースもあるわけでございます。企業としては、こうした名ばかり管理職と判断される運用とならないように努めておりますし、努めていかなければならないところでございます。

他方、名ばかり管理職とは異なる、部下のいない管理職について、管理監督者全般の判断が厳格化されることになりますと実務上大変な混乱を来しますので、経団連といたしましては、労働政策審議会においては、この管理監督者性の判断基準は現行を維持するということを主張してまいりたいと思っております。

それから、今回の規制改革会議の御提案にあります適用除外制度につきましては、個別企業労使でその導入について決めるというものですので、導入しないと労使で決めた場合は現行法が適用されるということになるかと思っております。

したがって、現行法については、企画業務型裁量労働制が非常に利用しにくいことから、制度の対象業務や対象労働者の範囲の拡大、また、手続をもっと簡素化していただきたいという主張は従来からもしてまいりましたし、今後も主張してまいりたいと思っております。

以上でございます。

○岡議長 川本さん、ありがとうございました。

それでは、厚生労働省から10分ほどで説明をお願いいたします。

○厚生労働省（大西審議官） 厚生労働省でございます。

では、お手元の資料に従いまして、時間の制約がございますのでポイントのみ説明をさせていただきますと思います。

まず、資料の1ページでございます。「過去の労働時間法制の見直しの経緯」と書かれている資料でございます。

労働時間法制につきましては、昭和62年に労働基準法の改正をしたわけでございます。このときが、制度ができて以来の初めての大きな改正だったと思うわけでございますが、労働者の福祉の増進でありますとか、あるいは長期的に見た雇用機会の確保の他、産業構造の調整とか内需の拡大を目的とした週40時間制への移行、あるいは法律制定当時に比べまして第三次産業の占める比重が著しく多くなっている。こういった社会の経済情勢の変化に対応して制度の改正を行ったというのが初めてだと思えます。

昭和62年の欄で申し上げますと、長時間労働の抑制とか健康確保とか、そういう観点からは、週40時間労働制でありますとか、あるいは計画年休付与制度とか、そういった改正が行われました。一方、弾力的労働時間制度の関係では、変形労働時間制、フレックスタイムあるいは専門業務型裁量労働制といった制度の創設を行ったところでございます。

その後の大きな改正といたしましては、平成5年の次の平成10年の改正で、ここで企画業務型裁量労働制というものの創設をしたところでございます。その後、平成15年の改正で専門業務型裁量労働制について若干の制度上不適切な事例が見られたことから、多少要件等を追加したという改正と合わせて、企画業務型裁量労働制につきましては、要件・手続の緩和といったものをしてきたといった経緯の改正を続けてきたところでございます。

また、平成20年の改正におきましては、月60時間超えの割増賃金を50%にするといった改正をしたところでございます。

資料の2ページでございます。これにつきまして、現在既に事務局の方から御説明いただきましたように、昨年9月から労働時間法制全般の見直しにつきまして労働政策審議会で御議論いただいているところでございます。

2ページの真ん中あたりに「1 趣旨」というのがありますが、1つは、先ほど申し上げた平成20年の割増賃金の引き上げについては、中小企業に適用猶予というのがございます。これが法律の附則で3年後見直し規定というのございましたので、それを検討していくというのが1つ。

もう一つは、産業競争力会議あるいはこちらの規制改革会議から御指摘を受けまして、企画業務型裁量労働制を始めとして各般の労働時間制度を全体的に見直していく。そういったようなことを進めておるところでございます。

スケジュールにつきましては、9月27日から逐次御議論いただきまして、2月25日にこれまでの議論の状況を一旦整理しておるところでございます。今後、一応現在の予定では来週から、また審議会で御議論を引き続きやっていただきたいと思いますと考えているところでございます。

資料の3ページ以降は、今日も既にいろいろ御意見を表明されたところでございますが、2月25日に労働政策審議会でそれまでに出了意見につきましてまとめたものでございます。中身につきましては、今回の検討が非常に幅広い範囲にわたっておりまして、この会議の議題ではない項目についても多数含まれておりますので、関連あるページを御指摘させていただきまして御説明をさせていただきたいと思ひます。

恐縮でございますが、5ページのところでございます。

これは先ほど御意見がございました労働時間の量的上限規制とか勤務間インターバルというようなところでございます。代表的な意見だけ御紹介させていただきますと、労働者側委員からは1つ目の○の最後のところでございますが、労働時間の上限規制を行うことにより時間外労働に歯どめをかけるべきというようなお話とか、4つの○のところにございますように、勤務間インターバルを導入すべきという御意見がありました。

使用者側の方からは、我が国の企業ではチームワークで業務を進めているということや、顧客の要望に最大限応えるという商慣行があるというようなことでございまして、上限規制やインターバル規制といった一律の規制は現場になじまない、企業活動の停滞や雇用機会の喪失を招きかねない、こういった意見があったところでございます。

また、6ページにつきましては、年次有給休暇の取得促進ということで、これは規制改革会議の方からワーク・ライフ・バランスの推進というようなことで御指摘をいただいているところでございます。労働者側からは1つ目の○のところの後半のところでございますけれども、労働者の時季指定権を阻害しない範囲で労働者の意見を踏まえて時季を決めることを使用者に義務付けるような仕組みも取得促進の観点から前向きに検討すべしというようなことがあると思ひます。

また、使用者側からは、これは年次有給休暇の取得促進が重要であるということはいいのだけれども、一律の規制強化というのは、現在の労使の取組を減じてしまうといった御意見があったところでございます。

資料の7ページでございますが、弾力的な労働時間制度についてでございます。

これにつきまして、企画業務型裁量労働制についてもいろいろ御議論ありましたが、8ページの(3)です。一部の事務職、研究職に適した労働時間制度というようなところで意見交換がされているところでございます。

労働者側からは、賃金と時間を切り離す方向で新たな制度を設ける必要はない。労働者の健康に直結する労働時間規制の対象は全て集団的な労使自治に委ねるということは適当でなく、適用除外については行政による取り締まりと連動する強行的な基準として法で規定すべきというような意見。

使用者側からは、先ほど御指摘もございましたけれども、厳しいグローバル競争に直面する我が国の企業においては、イノベーションを通じた新たな価値の創造が重要。一部の事務職、営業職、研究開発の分野などで裁量を持った働き方が広がりつつあるというよう

なことであります。

こうした中で規制改革会議意見書にあるような規制強化とセットで弾力化を行うことは新しい方向性である1つのアイデアといった意見が出されているところでございます。関連する主な項目は以上のとおりでございまして、次に10ページからは労働時間の実態についてということで、これは私どもの審議会に出ささせていただいた資料を御参考までにおつけしたものでございまして膨大なものでございますので、基本的に説明は省略させていただきたいと思いますが、幾つか関連する項目で12ページ、ワーク・ライフ・バランスの関係でございました。週の労働時間が60時間以上の方の割合ということで、表の上の段の太い枠囲みの中を見ていただきますと、平成16年の12.2%から平成25年の8.8%に減ってはいるのですが、12ページの下半分のところ、30代男性で労働時間が週60時間以上のものというのは、やはり平成25年17.6%ですから、そういったことでまだなかなか高どまりをしておるなというようなところがあるところでございます。

最後になりますが、資料の16ページを御覧いただきまして、年次有給休暇の取得率等の推移でございまして、最近5割を切る取得率の水準で推移しているところでございまして、23年か24年にかけてまた少し落ちてきているというところでございまして、こういったところの改革にもしっかりと取り組んでいかなければならないなと考えているところでございます。他の点は資料でございまして適宜御参照いただければありがたいと思います。

私からの説明は以上でございまして。

○岡議長 ありがとうございます。

それでは、これから意見交換に移りたいと思います。

ここから先は長谷川委員に進行をお願いいたします。

○長谷川委員 それでは、16時まで55分弱ほどですが、ここから先は御自由に委員の皆様から御意見をいただきたいと思います。

鶴先生、お願いします。

○鶴委員 規制改革会議の委員で、また雇用ワーキング・グループの座長をしております鶴でございます。今日は、労働側、使用者側、それから厚労省側、大変責任ある立場の方々皆様にお越しいただきまして、御説明いただき、またこれから議論していただくということで、私自身、大変ありがたく思っております。どうぞよろしくをお願いいたします。

先ほど事務局の方から、規制改革会議の意見として出させていただいたもの、説明をさせていただきました。労働時間規制の三位一体の改革ということで、労働時間の量的上限規制、休日休暇促進に向けた強制的取組、そして、一律の労働時間管理になじまない労働者に適合した新たな労働時間制度の創設、適用除外制度でございましてけれども、この三位一体を合わせて何とか改革ができないかということで我々提言、意見を出させていただきました。

私の方から、この提言が出てくる少し議論に入っていく前に、その背景等も含めてお話をしたいと思います。

規制改革会議、実は雇用の分野というのは、前の自民党政権のときもずっと引き続き我々は議論をしておったわけでございますけれども、当時を振り返ってみますと、やはり規制改革会議という立場上から非常に企業寄りの議論になっているのではないかとということで御批判をいただきました。

今回、安倍政権になりまして新たに規制改革会議、特に雇用の問題を議論していく中において、我々は一番配慮させていただきましたのは、とにかくキャッチフレーズとして、労使双方の納得感というのを得られるような改革。先ほど岡議長がおっしゃいました。労働者企業双方メリットがあるのだと、そういう改革を我々は是非とも目指さなければいけないという非常に強い考え方の中でやってまいりました。

規制改革会議というと、何でも規制緩和だというような受けとめ方というのはあるのですけれども、我々は理想的な制度をつくるためには、規制を強化する場合もあるかもしれない。当然規制緩和一本やりということではないということも会議の中でも随分議論をさせていただいてきました。こういう形で我々はいろんなテーマに向けて昨年から議論をさせていただきましてけれども、もちろんマスコミも含めて当然これまでのやり方というところでいろいろ問題点も御指摘を受けて、本当に労使双方の納得感が得られるような、本当に規制改革会議は考えているのですかという御懸念というのは当然あったと思います。

この労働時間の問題を考えると、今日既に皆様から御説明があったように、長時間労働の問題というのは、この20年間ぐらいつとワーク・ライフ・バランスはどうするかという議論をされてきたにもかかわらず、必ずしももちろん企業ごとにいろいろな対応をされてきていると私は承知しています。ただ、マクロの数字として見て、これはパートタイムなどを除く方々、いわゆる正社員の方々の長時間労働という状況はなかなか改善されてきていない。これは実情だと思います。

一方、働き方として賃金等と働時間を結びつける、これが必ずしも適切でない層というのはいるにもかかわらず、それに向けた制度構築というもホワイトカラーエグゼンプションというのがかつてありました。そこで頓挫してからなかなか議論も進んでいないという状況がございました。それで、我々は特に労使双方がもう一回この問題について前向きに今の状況を変えるために議論に入っていただきたい、是非入っていただきたいという強い思いのもとで、この提言を出させていただきました。

私はこの大きなポイントというのは、先ほども事務局からありましたように、3つを同時にやってくださいという、これは非常に強い制約です。ただし、それぞれどういう具体的な設計をやるということにおいては、例えば国がどういう一定の目安を示すか。これも我々は決めつけをしていません。また、先ほども御説明いただいたように、具体的な対象者は労使自治に委ねる、適用除外制度の健康確保の取組、これもいろんな状況、産業、

企業の状況に応じて労使で得られる。

それから、一番実は会議の中でも問題になりました、どういうところから導入するのか。労使自治というと、これは労働側の方々から我々もずっとお話を聞いているのは、労働組合がないところは本当にそんな労使自治でできるのですかということなのです。そういうことを考えますと、当初は過半数組合のあるところからむしろやり始めてはどうなのだろうかという御提案もさせていただいています。かなり労使双方、厚労省にとってもフレキシビリティのある、ただ、枠組みとしてどうしてもがっぷりよつに組んでいただく、そういう形は我々つくりました。こういう形で御提言をさせていただいて、是非とも労政審で議論を開始していただきたいということで出させていただきました。

私は、これまで御説明もお伺いして労政審の議論もお話を聞いているのですけれども、なかなか通常労政審というところで新しいこういう話題を出したときにすぐ御議論いただけるような状況ではないというのは、これまでの状況はそうだったのです。ただ、ここは非常に厚労省さんにも御努力いただき、また労使の代表者の方々もむしろ受けとめながら議論を開始いただいています。

先ほど川本理事からも、今回の我々の規制改革会議の提言を非常にサポートいただくようなお話もいただきました。かなり1つ大きなハードルを越えて、やはり議論をしていくという雰囲気の皆様方、非常に御努力の中で少しずつ力強く今はつくっていただいているような状況だなということを私は思っています。

今日は、まさにそういう非常にいい機会ということなので、是非本当に忌憚のないというか、岡議長おっしゃるように、もうぎっくばらんに、ある意味では本音をぶつけるような会合というか、意見交換の場ということにさせていただきたいと思います。

少々長くなりましたけれども、私からは以上です。

○長谷川委員 ありがとうございます。

鶴先生から背景説明をいただいたわけですが、お話にもあったように、この場は労政審ではございません。先ほど神津さんの方からは、労政審に委ねられるべきという御発言がありましたけれども、まず議論をするために、経団連さんからは御評価いただいたのですけれども、三位一体の改革という我々規制改革会議の提案に対して、率直に連合さんとしてどのようにお考えか。まさにフリーディスカッションのフリーディスカッションで結構ですので、最初に御発言いただけますでしょうか。

○神津事務局長 今ほど鶴先生からお話があった「労使双方の納得感が大事だ」というのは、私はある意味当然であり、非常に意味のあることだと思います。労働時間の問題について考えるときに先ほど先生がおっしゃったことというのは、私はとりわけ意味があると思っていて、それはなぜかということ、これは私の立場からすると一部天に唾するようなどころもあるのですけれども、国民全体の意識を変えていかないとこの問題というのは前に進まないと思っっているのです。そういった意味でも、労使それぞれの立場があります

けれども、全体でどうやって納得的な仕組み、制度をつくっていくのかということこそ極めて大事なことであると思っています。

そのことはまた後でも触れたいと思うのですが、今回、規制改革会議の意見ということを出された「三位一体」ということなのですから、「三位一体」ということなので分けて言うのは本当は趣旨に反するかもしれませんが、ただ、とりあえず要素ごとに思うところを言わせていただきます。

この①②③とある①のところの量的上限規制、ここのところは考え方として私は先ほど申し述べた中でも強調したことであります。やはりそこはいかなる形でそれを持っていくのかということは議論を尽くす必要はあると思いますが、やはり何らかの形でこういうものがないと前に進まないのではないかと思います。これはインターバル規制ということも含めての考え方です。

②の休日・休暇取得に向けた強制的取組ということも、先ほど申し上げたように意識をいかに変えていくのかということとのかかわりにおいて不可欠なことだと思います。

しかし、これは「三位一体」ということでありますから、要するに③の一律の労働時間管理がなじまない労働者に適合した労働時間制度の創設と一体のものという考え方だと思うのです。私ども連合として先ほど述べた考え方というのは、これは必ずしもここに限定したことでなくて、要するに国民としての全体に関わる場所の労働基準の考え方として、そこは導入されるべきではないのかなと思っています。

それは繰り返しになりますけれども、過労死であるとか、あるいは先ほどは言いませんでしたけれども、サービス残業だとか、ブラック企業という言葉がまかり通っている。これも本当は私の立場からは天唾の話ではあります。私たち、労働組合の立場でもう少し頑張らなければいけないのですが、ただ、いかんせん実態がそういうことになっている中で、要は放っておくと働き過ぎてしまうという、私ども日本人の働き方、そこも意識改革を全体で図っていかないと物事が前に進んでいかないのだと思っています。

③の一律の労働時間管理がなじまない労働者に適合した労働時間制度の創設ですけれども、やはりまずは現状の、今申し上げたようなところがあってはならない実態をどうやって防いでいくのかということがまず必要なのではないかとというのが私どもの率直な思いです。ただ、③のところの議論を私どもとして一切聞く耳を持たないというようなつもりはありません。それは一人一人働く者個々人が、いかに納得的な前に向いたやりがいを持った働き方ができるかということの議論だと思いますから、そこはまさに是々非々で議論していくべきなのだろうと、労政審の中でもそういったスタンスで臨んでいるつもりです。

一方で、労政審の中でも意見を申し上げますけれども、かなり労働時間について柔軟な対応を図る制度というのはこの間に入れられてきて、実際にそういう働き方をしている方々も50%以上いる。まさに職場の実態において、今ある制度では本当に何が問題なのか、具体的な取り上げ方を含めて議論をしていくことが必要なのではないかと考えていま

す。

○長谷川委員 ありがとうございます。

そうすると、①の労働時間の量的上限規制については、前向きな評価と賜って、この三位一体という規制改革会議が提案した枠組み自体が話にもならないということではなくて、議論の出発点としては受け入れられると受けとめてよろしいのでしょうか。

○神津事務局長 出発点ということでは、まさに今労政審で議論がされるということになっているわけですから、それは実態として事実上出発点になっていると言えます。ただ、私どもの考え方は今ほど申し述べたようなことでありますので、要するにまず③ありきということで、いわばそのセットものということではないだろうと私どもは思っております。ですから、全体の問題として量的上限規制の問題なり、この中に含まれるインターバル規制を考えるべきであって、一部のエリートのための制度というだけでは何のための労働時間の制度をこれだけ議論しているのか、と率直に思います。

○長谷川委員 大崎さん、どうぞ。

○大崎委員 ありがとうございます。私、実は専門業務型裁量労働制度を全従業員の少なくとも過半数に導入している会社で働いている労働者なものですから、多分日本では珍しい部類に入るのではないかと思うのですが、先ほど神津さんのお話にあった現在の制度の問題点を変えていくべきだというのは私も基本的に全く同意見でありまして、例えば私が適用されている専門業務型裁量労働制度について申し上げるとすれば、例えば10時以降の深夜割増賃金の適用があるという、これなどというのは非常に制度の趣旨と矛盾をしているのです。つまり、昼ぐらいに出勤してくることもできるわけですし、早朝に来てもいいわけですが、昼に来た人は10時以降になると割増賃金が適用されることになる。同じ時間働いた人も日中に仕事をした人は割増賃金にならない。そうすると、これは使用者側の立場から立つと、割増賃金をなるべく払いたくないと考えると、無理に早く帰れという心理的圧力をかけることになるわけです。そうすると、結局本来は自分の生き方とかライフスタイルに合わせて働き方を変えられるはずの制度が、しかも高度の裁量性を持った人たちに適用されるはずの制度が早く帰れという圧力をかけられることによって、結局、夜型の人たちは仕事が効率的にできないという実態に陥ったりしまったりするわけです。例えば私はこういうのは撤廃しなければいけないなど。

休日の割増も同じでありまして、例えば海外出張などは非常に多い人になってくると、日曜日に会社に来て仕事をする方が効率的な場合もあるわけです。例えば月曜日とか火曜日は飛行機に乗って移動中で全然仕事にならないとかです。そうすると、日曜日に出てくると割増賃金ということになると、これは会社からすれば、使用者からすれば、出てくるなという話にまたなるわけですから、効率的な仕事ができないというようなことで、この現行の裁量労働制度も随分細かい点においていじる必要があると思っております、その点について後で御意見を伺えればと思っております。

もう一つは、企画業務型裁量労働制度の問題で、これは私自身は導入に関わったことがないのでわかりませんが、導入を考えた企業の人事担当の人たちの話を聞きますと、結局いろいろ検討した末、これはもう無理だと。要するに適用対象を法令に違反しない形できちっと決めていって、しかもその人たちが異動もあり得るという前提で物事を考えたときに、この制度を入れるのは非常に難しいという判断をしたケースが多いと聞いておりまして、この点ももっと柔軟にしてもいいのではないかと思っているのですが、この点についてもお考えを伺えればと思います。

○長谷川委員 どうぞ。

○神津事務局長 一言で言うと、やはり今働き過ぎの状況が全体の中であります。そこに対する現状の規制がどこまで実効的になっているのかということが問題です。要するに私どもとしては、まず全体がどういうことになっているのかということを考えるべきであって、繰り返しになりますけれども、「三位一体」ありきとは思っていないということです。ここで言われている問題意識は、とりわけ①②のところは非常に重要だと思っているのですけれども、だから、議論の順番としてはそちらが先だと思っているということが1つです。

先ほど夜型だ、あるいは休日働くということの方がいいのだという方も中にはいらっしゃるのかもしれないけれども、それはどういう範囲なのか。今ある制度で本当にだめなのかどうか。そこのところはもう少し厳密に検証していく必要があると思いますし、いずれにしても、先ほど申し上げた中であつたように、健康管理ということにおいては、いかなる働き方においてもきちっと実情把握していく必要がある。今、実情把握というものがどこまで本当にきちんとされているのか。これはまさに先にそこのところをしっかりと見極めておかないといけないのではないかなと思います。

例えば私はかつてほんの2カ月ぐらいですけれども、3交代で仕事をしたことがあります。普通は深夜に働くというのは人間の体にとっては、本来の在り方からすると健康管理上いかななものかと思っており、そのチェックをむしろもっと働かせるべきなのだろうと思うのです。ですから、やることがその手前にまだあるのではないのかという感想を持ちます。

○長谷川委員 林先生、どうぞ。

○林委員 ありがとうございます。この関係は全く門外漢なので的外れな質問かもしれないのですけれども、今日の資料2-3の6ページの、年次有給休暇の取得促進について、連合の方にお伺いしたいと思います。

先ほど神津様が、「放っておくと働き過ぎてしまう傾向にあるので意識改革が必要だ」とおっしゃいまして、私も自分自身も含めてすごく共感したのですが、この6ページには、労働者側からも使用者側からも、年次有給休暇の制度がありながら労働者として取りにくい状況があるということ、双方から御指摘されています。

実情把握として、連合としては、労働者が年次有給休暇の取得率が10年以上にもわたって5割弱にとどまって昭和63年から年間取得日数も2桁に届かない状況であるという深刻な状況になってしまう理由を、どのように実情把握されているのか教えていただければと思います。

○神津事務局長 私の考えを申し述べますが、アンケートを実施したのは厚生労働省ということでもあるので、もし可能であれば厚生労働省の方にもコメントいただければと思います。

あえて先ほど天唾だというお話もしたのですけれども、やはり働く者の当然の権利として、ヨーロッパのように、基本的に年休は完全に消化していこうということを運動としてもやっているのですが、なかなか難しい状況にあるというのがこういった結果を見てもおわかりのとおりだと思います。ただ、私どもがやっている努力として、ワーク・ライフ・バランスということを、ここ数年の中は毎年、春季生活闘争、いわゆる世で言う春闘で要求項目として掲げています。今年はどうしても賃金のところはかなり目がいつているわけですけれども、ワーク・ライフ・バランスは主要な要求項目の1つとして取り上げていまして、労使で労働時間なり休日、年休の取得も含めたワーク・ライフ・バランスについて話し合う場をきちんと持つべきということを含めて要求しています。本日は連合として具体的な数字を持ち合せていませんけれども、そうやって枠組みをつくっていることの効果は少しずつ出てきているのではないのかと思っています。ただ、世の中全体としてみるとこういった実態にあるということは私どもとしても重く受けとめなければならないと思っています。

○林委員 私が伺いたかったのは、自営業であればまだしも、労働者としてせつかく年次有給休暇が保障されているのに、それがとれないというのはよほど理由があるはずだと思うのです。だから、言葉にならないその理由を分析していくことが解決のために必要なのではないかと思っております、その点についてお答えいただければと思います。

○神津事務局長 これも先ほど申し上げたのですけれども、やはり文化、風土あるいは意識というあたりのかかわりも私は少なからずあると思っています。したがって、労使でそういう枠組みを持って、やはり休みをとるというのは大事なことなのだとすることを組合員、従業員にもわかるような形でそういう場を持つということが解決方法の1つであると思っています。

一方で、合理化が進むような職場の場合、特になかなか休みがとりづらい、自分がとると誰かにしわが寄るのではないか、どうしてもそういうように思ってしまうわけです。したがって、そういうことではなくて、計画性を持っていこうということも、ワーク・ライフ・バランス委員会的なものを持つようにするなど、1つの大事な意味だろうと思っています。

○長谷川委員 先ほど来、意識改革ということを強調されているのですが、規制改革会議のペーパーでは、①は量的上限規制でありまして、②の方には休日休暇取得に向けた強制的な取組ということなので、これは何らかの制度的な強制力というのを担保しようとしているという考え方だと私は理解しますが、その辺、鶴先生。

○鶴委員 補足をさせていただきますと、年次休暇の話もずっと問題点として指摘をされて、何とかそれを変えなければいけないと労使も思ってきたというのはそのとおりだと思います。ただし、それは変わらない。その背景は先ほどちょっと出ましたけれども、自分が休みをとると何か他の人に迷惑をかけてしまうのではないか。この背景には、我々も規制改革会議と雇用ワーキングでもずっと議論してきた、日本の正社員の働き方として無限定性という、つまり、ジョブディスクリプションが余りはっきりしていない。そういうことだと、非常にチームは重視されているということにもなるのかもしれませんが、一方で仕事をなかなか切り分けることができないということでもどうしても他の同僚に遠慮してしまうとか、そういう部分というのは当然非常にあるというのは厚労省の調査とかいろんところで明らかになっているわけです。

なので、本当は、そこは労使ともみんな頭の切り替えができれば私はいいと思うのですが、もうそれがずっとここまで来て成果が出ない。そうすると、やはり何らかのビックプッシュが必要ではないか。そういう意味で強制的な取組。ここは例えば年次時季指定権を使用者に付与するというようなアイデアも書いています。これは絶対やれということではなくて、幾つかアイデアを書いています。ただ、何らかのそういうことをやらないと、やはりきっかけとして進んでいかないのだと、このまま労使の自由にやってくださいというように委ねるといった状況では多分状況は変わらないなど。その一歩として強制というところに意味があるということです。

○大崎委員 あと、私個人としては大きな問題だと思っているのは、傷病休暇が余り普及していないという問題です。やはり有給を取得しない一番の理由は、いざ病気になったときにどうしようということをみんなが先取りして心配してしまっているということですから、有給を念のため残しておこうというのは極めてごく普通の会社員の行動になってしまっているわけですね。だから、傷病休暇というのが例えば法律で強制されるとかというようなことになってくると、それは有給の付与日数をただそのときに下げないと、そのときに有給の付与日数を減らすことを不利益変更だからだめだとかという話になるととてもやられていけないという話になるわけですが、そういう制度全体の発想の転換をしていく必要があるのではないのかなという気がしていますし、また、その問題は別の角度から見れば、そうだとすれば、逆に傷病休暇にこの半分は当てられているのだと仮に考えれば、実は有給取得率が低いあるいは上昇しないということはそんなに大きな問題ではないかもしれないという、それも考える必要があると思うのです。

私などは海外との仕事が結構多いので非常に強く考えるのは、祝日が多過ぎるというこ

とです。しょっちゅう日本は休んでいる。だから、総労働時間が減らないということの問題は一方であるのですけれども、有給取得率がどんどん上がればいいのかということも考える必要があると思っています。

○長谷川委員 今の大崎先生の御意見も踏まえて、休日休暇の消化率がなかなか達成しないことを強制的にやっ払いこうということについて、厚生労働省はどういうふうにお考えになりますか。何らか国の制度的な変更を伴うかもしれないという話です。

○厚生労働省（大西審議官） 幾つか先生方から御意見がありまして、まずデータを先に簡単に御説明させていただきますと、今、御指摘がありましたが、年次有給休暇に関する意識の関係でございますけれども、いろいろ調査があるのですが、例えば1つ年次有給休暇を取り残す理由というのを聞いたアンケートがありまして、1番は「病気や急な用事のために残しておく必要があるから」というのが6割ちょっとです。2番が、「休むと職場の他の人の迷惑になるから」というのが6割。あと「仕事量が多過ぎて休んでいられないから」というのが5割ちょっと。そういうような形になっているというところでございます。

既に御紹介したのですけれども、2-3の資料の6ページで年次有給休暇の取得促進については、労使それぞれから御意見が出ているというところでございます。制度というお話でございましたが、1つ私どもといたしまして労働基準法の中の制度では、計画的付与制度というのがございます。これは最初御説明させていただいた昭和62年の改正で導入したのですが、これは労使で協力していただいて、その企業の中で年次有給休暇の一定の割合についてあらかじめ労使で日を決めるといった制度もあるわけでございます。

そういった制度も参考にしながら、今それぞれ先生方から御指摘された意見というか論点を踏まえて引き続き審議会の場で議論を深めていきたいという具合に考えております。

○長谷川委員 滝さん、どうぞ。

○滝委員 強制というのは非常に言葉の抵抗感があるのですけれども。参考になるかわかりませんが、私どもの会社でブライダルデー休暇というのを数年前から始めたのです。これは今も50%を超えてみんな取る。大体夫婦一緒に食事に行くような感じになるようなのですが、その結果、奥様がまた来年のブライダルデーを楽しみにしているという実態があります。また、前後1日ずつ有給休暇を加え、合計で3日ぐらい休暇をとる人も少なくないのです。そういう工夫ができると思うのです、しかし、スタイルというか、価値観というか、習慣というか、我々はともかく、官にいる人は、本当に取れないというか取らないというか、見ていて申しわけないなという感じになっている中で、私どもの具体的な例も何らかの参考になるかと思って紹介いたしました。

ブライダルデーは取ります。必ず取る。1回取るとずっと取って、奥さんが来年の計画をしているという感じで。そんな形でいろんな工夫、企業のインセンティブとか、あるいは厚労省が説明していくようなインセンティブとか、労使の関係は業種の違いがものすご

くある感じがいたしまして、そんな意味ではいろんな工夫がまだまだ残っているような気もするのです。参考になるかどうかわかりませんが。

○長谷川委員 ありがとうございます。

それともう一つ、先ほど来、冒頭からずっと論点が出ている話ですけれども、インターバルの話です。連合のこのペーパーでは24時間につき連続11時間、EUの例を挙げていて、一方、経団連の方のペーパーだと、1日24時間にこだわらないでと、ここが大きな論点の違いなのかなと思いますけれども、これについて自由に議論をもう少し深めたらどうかと思うのです。

では、大崎さん、どうぞ。

○大崎委員 私はこういうこと、24時間というのは短いタームで縛るというのは全くもって非現実的だと思います。だって、それこそ連合の事務局だって多分春闘の山場などはこんなことを全員に強制されたら仕事にならないのではないかなと正直思うのです。ですから、少なくとももう必ず24時間の間に11時間のインターバルというのは、誰もそんなのは現実的ではないとわかると思うのです。ただ、1週間ずっと寝ずに働いていたら死ぬだろうというのもわかると思うのです。こういうのは数字で縛るのではなくて、むしろ健康配慮義務の方を厳しくやっていくことで現実的な解決ができるのではないかというのは私の感想です。

○長谷川委員 他はいかがでしょうか。これは本当にEU的に同じようなことを義務付けると、かなり国の形も働き方もものすごく変わるところだなと思います。新聞社も多いですね。これについていかがですか。ございませんか。

これについてはいずれまた大きな論点として議論が続くとところだろうと思いますが、今、大崎さんの議論もあったということです。それと、あと大きな論点として他に特に。

佐久間さん、どうぞ。

○佐久間委員 ありがとうございます。先ほど神津さんの方から御指摘があったかと思えますけれども、この規制改革会議の労働時間の新たな適用除外制度、これが全ての問題を解決するとは我々も思っていません。ただ、今企業が抱えるある問題についての解決にはなると考えています。

今の企業の実態、これはここにおられる方皆さん共有化していると思いますけれども、やはりグローバル化というと陳腐ではありますけれども、今までと違う働き方というのがビジネスの上で必要になっています。これは大企業だけにかかわらず、小さい会社でも外国と直接取引をする。特にインターネットの世界においてはです。それは一瞬にしてできるわけですから、そうしますと、必ずしも夜10時以降を境にするという意味がほとんどない。地球の裏側と通信すれば深夜でも働くし、逆の場合もあるという実態もございます。

あと、今の既存の弾力的労働時間制度では、なかなか対応がしにくいというのも実態でして、ある有名な立派な企業では、課長になると皆さんが寄ってきておめでとうございま

すとその課長に言う。それはなぜかという、やっとならあなたも働きたいだけ働けるようになりませんか、と思う存分開発に取り組んでくださいと。実際、それは皮肉でもなくて、本人も本当にこれで私もやりたいたくやれると。今の世の中、非常に開発競争が激しい中、ある意味では時間を無視して没頭する、こういうことが必要になってくる。でも、それがなかなか若いときにできない。課長になってやっとならできるようになったという現実もごさいます。

また、若いときは逆に勉強もしなければいけない。これはこの場で私も前、自分の例として申し上げたのですけれども、当然英語でいろいろ仕事をしなければいけないとなると、英語の勉強も辞書を引いて仕事をしなければいけない、それは時間がかかる。ただ、徹底してやろうと思えば、当然残業もどんどん増えてくるということになります。一方で英語のできる人はすぐ帰られる。そちらの方が給料は少ないという現実が起き得るわけです。ですから、そこは時間と切り離して、ある仕事ができる制度というのはつくるべきではないかというのがこの提案の我々ビジネスから見たときの背景であります。

ただ、先ほど御指摘があったように、これが全部の問題を解決するものだとは思っていません。ですから、1つのポイントとしまして、新制度というのには一定の試行期間を設ける。当初は過半数組合のある企業に限定する。これはある意味ではまさに極めて全体というよりはある部分から始めようという試みだということでごさいます。

以上です。

○長谷川委員 いいですか。今の点で企業単位、労使が合意できれば当面は過半数組合のある企業に限定という考え方でペーパーが出ているわけですが、こういう考え方については連合としてはいかがなものでしょうか。

○神津事務局長 繰り返しの部分は御容赦いただきたいと思うのですが、現行のルールが実際のところ本当にきちんと適用されているのかどうか、そこのところというのはまず実態を俎上に上げて、それに対する対策というものをきちんと講ずる、そのことの担保がないとなかなか御提案にあるようなところに踏み込むということにはならないというのが率直な感想です。

○長谷川委員 わかりました。同じ質問ですが、厚生労働省としては、要するにこういう労使の話し合いによって選択していくということになると、これは法律改正を伴う制度変更ということになるのかもしれないのですが、こういう考え方自体について厚生労働省はただいまの現在の時点ではどういうふうにとめられますか。

○厚生労働省（大西審議官） 労使でどういう枠組みをつくるかというのは、1つには労働者の代表をどうするのかという議論があると思いますし、もう一つは、当然ここで御指摘を受けているのは、適用除外制度というのは非常に大きな労働基準法の例外をつくる時に、どういう手続が必要なのかというような2つの点があると思います。

今、この場で厚生労働省としてこれこれということは申し上げるつもりはないのですけ

れども、労働時間を規制する労働基準法の中では、いろいろな労使の話し合いの場というのが設けられておりまして、36協定であるとかは労使協定でいい。ただ企画裁量型労働制というのは労使委員会をつくってください。これは過半数労働組合があるところでも労使に変えるとか、いろんな仕組みがありますので、今の時点では規制を外すのと、それに適正な手続がどうなのかという論点の議論を深めていただきたいということなのかと思います。

○長谷川委員 ありがとうございます。

鶴先生、お待たせしました。

○鶴委員 もう一度いろいろここで議論が出てきた中で、三位一体の話というところにもう一回戻りたいと思うのです。規制改革会議で我々が意見を出したときに、この3つの取組、健康確保徹底のための取組とワーク・ライフ・バランスの促進、一律の労働時間になじまない労働時間制度の創設ということで、その3つを基本的に一つ一つ、それはそれで大事だという我々の認識なのです。

だから、これは神津事務局長がおっしゃられた、ある狭い範囲の人たち以外の人たちはこんな問題はどうでもいいのだということを我々は思っていないので、そこはまさに認識は一緒の部分だと思うのです。ただ、我々は意見のところではっきり書かせていただいたのは、この3つのものを労政審というところで個別に別々に議論すると、多分労働側の方は一番最初の2つ、これは我々はいいいから、これはやりたいのですと。ただ、適用除外の話は我々は絶対だめですと。逆に使用者側の方は、最後の適用除外の話はいいのだけれども、その前の話は労働時間上限規制などというのはきついよねという。お互いにそこで平行線にたどってしまうわけです。そうすると、自分がこれはちょっとだめかなと思ってのものに対しては、もしこれで乗ってしまうと相手に他のところがとられてしまうよねと、どうしてもそういうように思ってお互いが非常に防御的になってしまうと、飛び越えた議論というののできないだろうということなので、我々はこれ3つセットで議論してくださいと。だから、どれかつまみ食いはだめなのですよと。

それは全部それぞれのものについて真摯に向かい合って議論していくための我々は枠組みを出したつもりなのです。だから、お気持ちは非常によくわかりますけれども、まさにそこを1つ労使双方飛び越えて御議論をいただけないのかということ、実は先ほどいろいろ他の委員の間に意見を言ったのですけれども、例えば上限規制のところもインターバルがいいのか、他がいいのか、もう委員の中で激論がありました。だから、もちろんこれはいいいけれども、これはこうだよと。ただ、幾つかのオプションを出すのだったら規制改革会議の意見として出るのではないですか。ぎりぎりのところまで我々は議論しています。そういう中で、やはり我々もそこでいろいろ意見をまとめて出させていただいた。そこからの次のステップとしては、まさにそれを踏まえた御議論というのを是非いただけないかなと。一つ一つもちろんいろいろお考えはあると思うのですけれども、オプションを

拡大していくという中では、1つどこか議論をまとめていくところがあるのではないかと
いう、これは済みません、お願いということであります。

○長谷川委員 川本さんからどうぞ。

○川本常務理事 私どもの意見は、先ほど最初に申し上げましたとおりですが、第一に申
上げたいのは、非常に世の中が多様化している。企業も産業もグローバル化している時
代なので、個別企業労使の自治を強めていく。労使に任せていくということが非常に重要
だと思っておりまして、何でも一律に規制するということは実態に合わないと考えており
ます。そういう意味で今回の御提言は私どもの考えと軌を一にしているので御賛同申し上
げているというのが1点であります。

2つ目でありますけれども、今回、①②③がセットの制度が提案されており、その制度
を導入するかどうかは、個別企業労使が決め、そして、健康確保措置の内容も労使で決め
ていくということで非常に労使自治に任せられているので良いのではないかと思った次第
です。これが細かくもっと具体的にこうだと強制されるものであれば、意味がなくなりま
すし、今回ご提案の細かい点については私どもの意見が全然ないわけではないのです。た
だ、大枠としてこういう考え方は非常に有意義なのではないかと思っております。

そして、3つ目でございますが、制度を導入しない企業労使においては現行制度がその
まま適用されるわけなので、それであれば新しく導入をした企業の中で先進事例が積み上
がっていくことによって世の中に普及していくという一番無理ない形になると思ってい
るところであります。

一方、セットの制度ではなく、労働者全体の労働時間の話ということになる場合、それ
については労働時間法制の海外比較がなされるのですが、そうであれば雇用に関わる労働
法の関係も海外と比較し、その中で日本の独自性も議論していかなければいけないと思
います。労働時間とか割増率ばかり比較するということは、そぐわないと思いますし、バラ
ンスを欠いていると思います。言葉の使い方が難しいのですが、もっと広く雇用に関わる
ものについて比較すべきではないかという思いはあるということも申し上げておきます。

その上で、先ほど林先生から御指摘がありましたけれども、年休につきましては、私ど
もは審議会の場で申し上げているだけではなく、「経営労働政策委員会報告」を毎年1月
に出しておりますが、この中で労働時間制度改革に当たっては、めり張りのある働き方を
進めることも必要なので、使用者が責任を持って一定日数の年休を付与する仕組みの導入
も検討に値するのではないかということを書かせていただいております。こうした年休の
取得率を上げるということも1つの試みとしては大事だと思っております。

以上でございます。

○長谷川委員 ありがとうございます。

岡さんからどうぞ。

○岡議長 大分時間も押していますけれども、今日の議論は大変参考になりました。

先ほど来、座長の鶴さんからもお話ありましたけれども、私ども規制改革会議としては、冒頭にも申し上げましたように、働く方にとっても、企業にとっても、両方にプラスになるようなものを何とかつくり上げたいということでもあります。

非常に簡単に言えば、現状に対して、働く方にとっても、企業にとっても、選択肢が1つ増えるのだという位置付けなのです。ですから、今のままでいいという働き手の方と企業は今のままでやったらよろしいわけです。ただ、世の中がどんどん変わってきている中で、こういう働き方がしたいという方が多い企業で、そういう働き方は企業にとってもプラスだと思っていたら、労使で合意してやったらいいのではないかというものなのです。簡単に言えば、現状の制度、仕組みに1つ新たな選択肢を増やす。この選択肢を選ぶかどうかは働き手と企業側が議論して決めるのだということだと思っております。

したがって、どういう人を対象にするとか、どういう形で量的上限規制を設定するとか、休暇をより取りやすくするためにはどうしたらいいのか。この際、強制的に取らせるとか、義務化するのだとか、幅広いと思います。そういうようなことも含めて労使で話し合って、そして新しい選択肢を増やすというような考え方で是非労政審の中で議論していただきたいという強い思いであります。

○長谷川委員 では、大崎さん、どうぞ。

○大崎委員 今、議長がおっしゃったことにプラスしたいと思います。以前、こういう問題がホワイトカラーエグゼンプションというような名前で議論されたということを記憶しておるのですが、私はそういう無理やりな類型化がこの問題の誤解を生む要因だと思っております。例えばホワイトカラーという言葉からすると、金融業などというのはその典型的な例の1つだと思われるのではないかと思います。私は例えば金融機関の窓口業務とか、あるいはもう少し違った観点でトレーディング業務とか、こういったところは時間に極めて拘束されるので、その自由な裁量で時間を決めるなどという制度は全くなじまないと思っております。また、労働時間の上限も厳しく管理されるべきだと思っております。

ですから、やはり各会社がここの部署は当然そこは緩やかにやった方がいいよね、ここは一見ホワイトカラーっぽいけれども、時間制度という観点からはそうではないよねとか、いろんなのが出てくるはずだと思っております。是非入り口は幅広い制度で、最終的に誰がどう適用されるかについては労使の合意でしっかりやってもらう。もちろん、最初に御指摘があったブラックとか、こういうのは徹底的に取り締まっていただくという、それでいくべきだと思っております。

○長谷川委員 では、大臣、どうぞ。

○稲田大臣 やはり今回この規制改革会議の提言ですごく画期的というかいいと思ったのは、2月25日の整理を見ても、1番、2番、3番について労使は全く違う意見を持っている中で、3つを三位一体として議論するということがすごく新しく画期的なのではないかなと思っております。この労政審の中で三位一体、3つ一緒に議論をするということ

についてはどういう御意見なのでしょうか。先ほど経団連の方からは前向きにということだったのですけれども、連合と、あと厚労省はどのような形で労政審が進んでいるかについて聞きたいと思います。

○神津事務局長 繰り返しになりますけれども、「三位一体」ありきとは思っていません。ただ、冒頭に鶴先生もおっしゃったような、やはり労使としての納得感ということについては、それはまさに私ども最大の重きをなしていただきたいと思っています。

したがって、今、規制改革会議でこういう議論をされている。そのことを受けて労政審の部会で議論をしているということの中でどういう解が見出されていくのかということだと思っていますから、私どもとしては、政労使あるいは公労使の三者構成の議論の中でしっかりと、まさに労使としてどういう納得感が得られるのかというスタンスで議論に加わっていきたいと思っています。

これも繰り返しになって申しわけないですけれども、やはり今職場で起きている状況というのが一体どういうことなのか。それをどう乗り越えていくのかということの中にこの議論を位置付けていただきたいなと思っています。

○厚生労働省（大西審議官） 厚生労働省でございます。

昨年いただきました規制改革会議の意見につきましては、労政審の方で報告させていただきまして、それに基づきまして既にここの意見の資料ですと8ページのところにございますけれども、使用者側から具体的な意見もございましたが、そのような形で議論を進めさせていただいているということでございます。本日の会議の意見につきましても、私どもといたしまして論点をしっかり整理した上で労政審に御報告して、ここに書いてあるような労使双方納得できるような制度の仕組みができるように議論を深めていく、そういう努力を進めていきたいと思っております。

○長谷川委員 時間も迫っていますけれども、最後にもう一点だけ私がお聞きしたいのは、連合さんのペーパーの6ページで書かれている37条の中小企業への猶予措置の早期廃止。これはいまだに適用されていなくてダブルスタンダードだと非常に強く連合さんとしては指摘されている。今日議論は中小企業の問題、非常に多くの労働者が働いているにもかかわらず議論が積まなかったのも、ここで厚生労働省としては見直しするということになっているわけですが、どういうふうにお考えなのか、そこを1点だけ聞いて議論を閉めたいと思います。

○厚生労働省（大西審議官） これは現時点では、資料の説明を最初省略させていただきましても、資料の3ページと4ページのところでそれぞれ労働者側、使用者側から御意見を頂戴したところがございます。

労働時間と割増賃金の実態につきましては、私どもといたしましても昨年度、詳細に総合実態調査ということでさせていただきましました。その資料の内容は、これも説明を省略させていただいて恐縮でございましたが、資料の18ページ以下についております。こういっ

た資料を労政審に提供させていただきながら、労使の御意見を今いただいているというところでございます。

冒頭も申し上げましたけれども、また来週から新たにこういった問題を含めて労働時間全体について議論を進めてまいりたいと考えております。

○長谷川委員 ありがとうございます。

5分超過いたしましたので、ここで閉めたいと思います。

○岡議長 ありがとうございます。

本日の議論を規制改革会議の審議に活かしていきたいと思います。

連合の神津さんと経団連の川本さん、本日はお忙しいところお集まりいただきまして、本当にありがとうございました。厚労省の皆さんもありがとうございました。

これにて「公開ディスカッション」を終了いたします。