

第35回 雇用ワーキング・グループ 議事録

1. 日時：平成27年2月6日（金）14:00～15:08

2. 場所：中央合同庁舎第4号館4階共用第4特別会議室

3. 出席者：

（委員）鶴光太郎（座長）、佐々木かをり（座長代理）、浦野光人、佐久間総一郎

（専門委員）水町勇一郎

（事務局）刀禰規制改革推進室次長、三浦参事官

4. 議題：

（開会）

1. 労使双方が納得する雇用終了の在り方について（ヒアリング）

（閉会）

5. 議事概要：

○三浦参事官 それでは、定刻となりましたので、ただいまから規制改革会議雇用ワーキング・グループを開催いたします。皆様方には御多用中、御出席を賜りまして、誠にありがとうございます。

本日は、大崎委員、島田専門委員は御欠席でございます。

それでは、報道の方は、御退室をお願いいたします。

（報道関係者退室）

○三浦参事官 それでは、議事を進めさせていただきます。

以後の進行につきましては、鶴座長、よろしくをお願いいたします。

○鶴座長 それでは、議事に入りたいと思います。

本日は「労使双方が納得する雇用終了の在り方」につきまして、水町専門委員より改革の視点及び方向性につきまして問題提起をいただき、その上で議論を行います。

まず、水町専門委員から御説明をよろしくお願ひします。

○水町専門委員 ありがとうございます。

お手元にあります資料1に基づいて簡単に論点整理をさせていただきます。

この規制改革会議雇用ワーキングでも、これまで「労使双方が納得する雇用終了の在り方」が重要な論点の一つとされてきましたが、この点について私が研究している労働法の観点から若干の論点整理をするのが、今日お話しする内容です。

まず最初に、なぜ雇用終了の在り方を、今、考えなければいけないのかという背景にあるものを簡単に御説明したいと思います。

皆さん、申し上げるまでもないように、グローバル化に伴って市場の動きとかイノベーションの変化が非常に高速化している。その中で企業にとっても組織の在り方や労働者に

とつても技能の持ち方が迅速で、非常に柔軟な形で変化をすることが社会的に要請されるようになっていきます。これは日本に限らず世界にある程度共通して見られる傾向であります。

その中で、従来、日本で見られて雇用調整の在り方の一つの典型的なものとして、一つの企業や一つの企業グループの中で従業員を抱えて、その中で異動をしたり、調整をする。企業内部での柔軟な調整が日本では典型的に行われてきたわけですが、それが今、実際に困難な状況も見られてきているところです。

そういう中で、余剰人員を解雇できるかということ、日本ではどれくらい難しいかということについてはいろいろな議論がありますが、一般的に見ますと、解雇に関する規制がそう緩くはなく、整理解雇は法的にも、実務の認識としてもそう容易ではないものと認識されていて、かつ、それが裁判になって紛争となると、長期化してしまう問題が出ています。

これは解雇ルールの在り方に関わる点で、解雇ルールの明確化などについてはⅢで後ほど簡単にお話ししたいと思います。

そういう中で、日本で実際に行われている雇用調整の在り方は、一般的に正規労働者、いわゆる正社員と言われる人と非正規労働者と言われる人を二分化して、2つの違う観点から雇用調整を行う。主として、日本でまず雇用調整の対象にされるのは有期契約労働者とか派遣労働者など、非正規労働者、典型的には期間の定めのある労働契約で雇われている有期とかパートタイム労働者と言われる人が雇用調整の対象になったり、派遣会社から派遣されている労働者の派遣契約を切ることで雇用調整が行われているということが一方と言えます。

それが今、実際に行われて、認められてきている中で、雇用調整が容易な非正規労働者が量的に急速に拡大してきて、今、全労働者の4割近くが非正規労働者となっています。その中で、現場でこの人を調整の対象にしなければいけないという実際上の必要性が必ずしもないにもかかわらず、例えば、期間の定めのある労働契約、1年契約が3回やってきたので、この人を切る必要はないのだけれども、3年で切るというルールだったので、3年で切りますという形式的な調整とか、派遣労働者も形式的に、この人は頑張ってくれているのだけれども、ルールなので入れ替えますよというので、派遣労働者の入替え等も行われていて、そういう問題が社会的安定性の問題や技能を形成し、発展させていく点で問題があるのではないかということが、ある程度共通の認識になってきている。

その中で労働法の分野では、パートタイム労働法が改正されたり、労働契約法が改正されたり、また労働者派遣法の改正が議論されているなど、非正規労働者の雇用の安定とか処遇改善に向けた一定の政策的対応がなされている。これが十分かどうかは議論があるところですが、一定の対応がここは行われている。

他方で、正社員についてはどうかと言いますと、1990年代後半以降、正社員を新規に採用することを手控える傾向が日本の企業の中でかなり広く見られるようになり、失われた10年とか失われた15年。学校は卒業してみたものの、正社員として就職することが難しい

という若年者の雇用問題を深刻化させてきた。これと同時に、やはり正社員でも雇用調整をしようという場合にどうことが行われてきたかという、最近、問題になっていまず形式的に解雇という形を取ると、解雇権濫用法理であったり、会社の評判の問題もあるので、解雇という形は避けたい。解雇という形を避けながら正社員を雇用調整しようということで、いわゆる追い出し部屋というものに象徴される、行き過ぎた退職勧奨とか辞職強要などの問題が見られて、これは報道や裁判例上も広く問題になっているところであります。

こういうものを全体として見ると、日本の雇用調整に関する法と実務の在り方は、全体として非常にバランスが悪い状況になっている。少し時系列的に大きく見ると、これは社会の大きな変化に対して必ずしも法や実務が適合していないのではないか。高度経済成長期に正社員を中心にできてきたシステムが、その後の社会変化に対して十分に対応できていないところから、正社員にしても追い込まれたり、非正社員については雇用調整がしやすいのでどんどん拡大して不安定になっていったりという問題が、今、現実起こってきて、深刻化している。

そういう中でどうことが政策として考えられるかと言いますと、線を引いているところにあるように、雇用終了の在り方を社会変化との関係で少し広い視野から、余りミクロで解雇をどうするかというテクニカルな問題よりかは、より広く社会の変化との関係で捉えながら、全体としてバランスの取れた、容易に、安易に解雇とか雇い止めをしやすい状況にすると失業拡大につながってしまう可能性もありますので、失業拡大につながらない形でバランスの取れた雇用終了、広い意味では雇用調整の在り方をどう考えていくかがここで問われているのではないか。規制改革会議の雇用ワーキングの中で雇用終了の在り方を議論しようということも、こういうコンテキストの中で捉えられるのではないかと思います。

そこで、法政策として何もしていないかという、今、行われている法政策としては、雇用調整に関する政策的対応としましては、大きく2つのもの、㊸、㊹という形で示していますが、一つは雇用を維持する場合に雇用調整助成金。余剰人員が出た場合に簡単に雇用調整、解雇をするのではなくて、頑張って景気が悪いのを持ちこたえていこうとする企業に対しては、雇用調整助成金を国が支給しましょうというタイプと、もう一つは、労働移動型の労働移動支援助成金というもので、次の転職を促すような形で、それが労働移動を支援する形で国から助成金を支給しようという㊹の労働移動型の助成金制度があり、従来は、㊸の雇用調整助成金がメインでしたが、これから㊸から㊹に、雇用維持型から労働移動型に政策としての重点をシフトさせていこうという動きが、今、見られているところです。このことをどう考えるかという点を2、3まとめたところがその下です。

そもそも景気変動への対応とか社会変化に対して企業組織の再編をしなければいけないというニーズに対して、政策的支援の選択肢を増やす、多様化すること自体は望ましいことだと思います。ただし、市場や社会の変化に対して、うちの企業の中で頑張って抱えて

育てていこうというタイプの㊸型を採る企業と、外部市場を利用して労働移動を進めていって雇用調整や企業組織再編を図ろうとする企業の選択は、基本的に国がこっちをした方が良いということを強く推し進める。基本的には各企業、労使を含むステークホルダーの選択、決定に委ねるべきことであって、そのそれぞれの企業の中で、㊸のタイプをうちの企業は企業の方針として採ります。産業とか職業とか、いろいろなタイプのものがありますし、企業内の意識の違いもありますので、そういう選択肢を採るといふ、どちらかを採ると決めた企業に対して中立的に選択肢を提供して、市場の変化に対して政策的に望ましい対応をしようという企業に対しては、国が広く支援できる制度にすることが必要なのではないか。なので、政策的に㊸を進めようとか、㊹を進めようということをやりに過ぎるのも問題ですが、ここで制度設計をするときに一つ注意しなければいけないのは、特に㊹の労働移動型を選択する場合に、日本ではそれが労働者にとってリスクが大きくなってしまふ傾向がある。特に日本でいわゆるミドル層の転職を促そうとする場合、年功的な賃金カーブが残っているところでは、移動先で年功賃金をもらえるかどうかという保障もありませんし、さらには日本では大企業と中小企業間の賃金格差がかなり大きいので、大企業から中小企業にミドル層が移動しようとする、そこで収入の減少など、大きな経済的なリスクを被る危険性がある。そういう日本の状況を勘案した場合には、労働者にとっても㊹の選択についても納得性のある制度としてどう制度設計できるかという点が一つ重要なポイントになります。ここをきちんと踏まえておかないと、制度として持続可能で、全体としてのバランスが取れた制度にはならないのではないかと。

このような観点から見てみますと、先ほど見た現行の㊹の労働移動支援助成金制度は、実は事業主への支援を行うものになってしまっていて、そこで移動の対象になる労働者を支援する制度にはなっていないという問題点があります。また、もし労働者が転職しようという場合に、一旦失業をすれば求職者給付、いわゆる失業手当というものが国から支給されますが、失業しないで新しい企業にそのまま移ることになると、失業手当、求職者給付は支給されないこととなります。もしここで失業なき労働移動を政策として推進しようとするのであれば、失業を一旦経なくても労働者の転職を経済的に支援することを政策の中に取り込むことが重要なのではないかと。

こういう点を考慮して、先ほど述べたようなアンバランスさを克服する一つの政策的な方向性としては、労使双方が納得する雇用終了、雇用調整の在り方として労使合意に基づく雇用終了・転職支援制度、一種の合意解約制度を政策的に制度化して、労働移動型の選択をする企業に対して失業なき労働移動をサポートする。これを制度的にうまく軌道に乗せることによって、例えば、正規、非正規間の二極化、非正規の安易な調整、形式的な調整をだんだんなくしていったり、さらには正社員についてもハラスメントに近いような行き過ぎた退職勧奨を行うということの解消していくきっかけにすることが考えられるのではないかとこののを背景として申し上げたいところです。

ここまでを前提にして、では、今、申し上げたような制度、労使合意に基づく雇用終了、

転職支援制度の在り方としてどのようなものが考えられるか、差し当たりの例とそこでの注意すべき点を簡単にまとめたものがⅡです。

制度の骨子ということになりますと、そこに書いて線を引いているところですが、雇用終了・転職による雇用調整、先ほど見た⑩を選択する企業・当事者を政策的に支援する制度。そこでも労働者の経済的リスクや交渉力格差が背景に存在しますので、ここにきちんと配慮して、公正で労使双方が納得できる制度とすることが考えられるのではないかと。また、制度をつくと制度の濫用がつきまといまいます。特にこれは国がお金を出したりすることになりますので、行政が関与することによって制度の濫用を防ぐ視点も重要ではないかと。そういうことを考えて、差し当たりの例として次のような制度が考えられるのではないかと。

まず、手続としては労使協定をそれぞれ各企業の中で企業のニーズ、実態に即して労使で話し合って合意して、労使協定という書面にして定める。その書面の中で具体的なプログラムを書いてもらうことにした上で、労働者個人についても嫌な転職を強いられることは問題ですので、労働者個人の同意もここで制度の導入の前提とする。その際には、外国でも同様の例がありますが、その例などを参考にすると、例えば、ここではどこに移動するかとか、どういう再訓練を行うか。そこでの処遇はどういうものになるのかなどのプログラムを事前にきちんと情報提供し、労働者1人にこれでどうだといってサインをさせるのではなくて、アドバイザーを同伴させたい場合にはアドバイザーの同伴を認め、さらには一旦同意をしたとしても、一定のクーリング期間を置いて熟慮させることもして、交渉力格差などをきちんと担保した上で、納得の上で転職をする、しないを決める制度とすることが手続として一つ考えられる。

では、その中身についてはどうかと言いますと、ここで重要なのは、やはりきちんと職業紹介をし、その上で転職に伴う新たな技能の養成のための職業訓練をきちんと行う。職業紹介事業や職業訓練機関などを利用した転職や再訓練プログラムをきちんと中身のあるものとしてそれぞれの企業の中で決定し、そして、その転職プログラムに乗って転職する労働者に対しては、例えば、就業規則等にかかれた所定の退職金と併せて退職補償金、ある意味で、定年とか65歳まで雇用を保障しない代わりに、退職してもらう代わりに一定の補償金を支給することが考えられるのではないかと。そして、公的支援としては、行政機関が上に挙げたような手続をきちんと守っていて、ここで書かれているような内容のプログラムになっているかどうかをきちんと認定し、認定した場合には国がまず労働者に対して失業時の求職者給付、失業手当に相応するような給付、これは失業したらもらえますが、失業なき労働移動を推進するといふのでしたら、失業しなくても同じような応援はしてあげようといふので、それに見合った給付を国が労働者に支給して、仮に転職先で賃金が減少している場合にも、それを保障する分に充てることが考えられます。また、職業紹介とか職業訓練等にかかる費用は、既に今の労働移動支援助成金制度の中に盛り込まれていますが、これはまだ暫定的な制度になっているので、恒常的な制度としてよりしっかりしたものとして仕込むことが考えられるのではないかと。こういう制度にすることによって、こ

れまで必ずしもこういう制度の中で考えられてこなかった労働者に対しても納得できるような制度的基盤を整えて、企業のニーズにも、労働者のニーズにも、さらには社会全体のバランスの確保にも資するような制度を設計することが考えられるのではないかというのがここでの提案です。

他方で、もう一つ、解雇をめぐるルールについてどう考えるかについて最後に少しだけ申し上げておきたいと思います。

さっき言ったⅡの制度で、きちんと話し合っただけの制度に比べると、使用者側が労働者を解雇して、解雇というのは会社が一方的に辞めさせる、労働契約を解約する、一方的意思表示による労働契約の解約を解雇と言いますが、一方的に解雇をし、不満を持った労働者がその違法性を裁判で争う。裁判で争って徹底的にやると、それが長期化するという事態は労使双方にとって不幸な事態ではありますが、しかしながら、法治国家である以上、手続をきちんと保障して、裁判を受ける権利とか、権利と自由を保障するという観点からすれば、ある程度は避けられない事態でもあります。そのある程度避けられない事態ではありながら、これに対して何らかの手立てはないかというところで考えられる対策の方向性は大きく2つあるのではないか。一つは、解雇ルール自体をある程度明確化する。今のところ、労働契約法16条で、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当として是認できない解雇は無効とするということが、法律上書かれた解雇のルールですが、それだけ見たところで、私がなされた解雇は有効か無効か、会社がするこの解雇は有効か無効かを即断することはなかなか難しいというので、もう少しそのルールを明確化して、当事者の予測可能性を高めて、予測可能になるのであれば、2年も3年も掛けて闘うよりは、早めに和解して次のステージに行こうとか、次の選択肢を考えようということも出てくるかもしれません。そういうために解雇ルールを少し明確化することが考えられるのではないか。

その具体的な内容としては、早期解決のための選択肢や解決水準を裁判による終局的な解決というものを一方で視野に入れながら、それとバランスの取れた形で目安とか指針という形で示すことが考えられるのではないか。裁判になったら大体これぐらい期間が掛かって、こういう落としどころになりそうですよということを視野に入れながら、何年も掛けて裁判で解決することよりかは、早期の解決を図るとすれば、これぐらいの水準だったら労使双方にとって時間と費用のコストを考えれば、こちらの解決水準の方を選択するというのも現実的に考えられるのではないかという目安とか指針を、これまでの裁判例とか労働審判の調査結果などを踏まえながら示すことが考えられるのではないか。

ただし、そこでも実は解雇をめぐる紛争といっても、解雇が明らかに有効のような事案もあるし、解雇が明らかに無効のような悪質な事案もありますので、紛争の実態の多様性とか、さらには交渉力格差が存在することを考慮して、飽くまでもこれは一律の基準で、勤続年数が何年だったら何か月というのを、仮に何らかの目安、基準として定めるとしても、これは飽くまで一律の基準ではなくて目安としながら、指針を示すことが重要になっ

てくると思いますし、これをさらに法的に制度化する。もう少し詳しく言うと、労働契約法16条に書かれているような解雇無効とは別の法的効果を付与するとすれば、労使協定の締結を要件にして、かつ労働者側からの申立てのみを認めるということで制度化することが考えられるのではないかと思います。これが解雇ルールの明確化ということです。

もう一つは、ルール自体の明確化よりも、どこに行ったらどういう解決を促してくれるのかという紛争解決機関の整備。これも当事者が利用しやすい制度として、ここに行ったら早期解決のためのサポートをしてもらえますよという機関を充実させることが考えられるのではないかと。既に労働審判制度が導入されて、基本的には労働審判を申し立てれば、3か月以内、3回以内で解決が提案されるということがなされていて、多くの事件は労働審判の中で実際に解決されていますが、労働審判で解決されなかった事件は本訴になって、さらに長期化することもありますし、また労働審判の中では費用が高いというので、例えば、弁護士費用が最も代表的な例ですが、費用が高いので労働審判自体の利用を躊躇していることもあるという現実があります。その中で、弁護士費用の支援とか、弁護士以外の代理人の活用ということも制度的には考えられるのではないかと。そういうことも一方で、司法制度、裁判所制度の活用のための制度改正も考慮検討しながら、さらにはもう一方では、行政機関による紛争解決という制度もあります。

行政機関については、裁判所で行う権利義務的な判断よりも、より柔軟な解決を行うことが考えられますし、さらには労働委員会に行くと、公益委員という、公的な委員だけではなくて、労働者委員、使用者委員という間に入っているいろいろなアドバイスをくれる参与制度というものもありますので、そういう利用しやすく柔軟な判断が可能である。そして、裁判所みたいに必ずしも代理人、弁護士を付けなくても労使の参与がアドバイスをしてくれますし、利用料を高く取ることもありません。そういう行政機関を有効活用するための制度改正が考えられるのではないかと。既に今、行政による紛争解決、行政ADRも進められています、その中では、例えば、当事者が来なかったらそれでおしまいということも言われていますので、当事者の出頭を要請することが何らかの形で考えられないか。その上で、行政によって専門性を活かした迅速な調査と労使の委員等の意見も踏まえた調整とか勧告などを行って、裁判所ではできない柔軟な実態に即した解決を促すことも考えられるのではないかと。こういうことをそれぞれ考慮しながら、全体としてバランスの良い労使双方が納得する雇用調整の在り方を考えることも重要になるのではないかと思います。

私の方からは以上です。

○鶴座長 水町専門委員、大変ありがとうございました。非常に頭の整理になる明確な論点整理、分かりやすい論点整理だったと思います。

それでは、この後、質疑、意見交換を行いたいと思います。

ただいまの御説明に対しまして、御意見、御質問ございましたら、よろしくお願ひします。

では、佐久間委員からお願いします。

○佐久間委員 大変整理されたお話をありがとうございました。また、具体的な解決の方向についてのアイデアも、今までのワーキングでの議論も踏まえ、なおかつ実際、我々の実務の感覚からしても非常に現実的な考え方ではないかと思えます。

具体的なディテールの質問なのですが、3点あります。

まず1点は、Ⅱの先ほどの手続で労使協定の締結というものが、一つ要件だと。ここで結ばれる労使協定というのは私の理解ではこういうものになるのかなど。つまり、これは飽くまでも会社の方から終了を申し立てた場合の手続。その場合には、こうこうこういう条件で手続を含めて行われ、労働者個人の同意があった場合は退職補償金が与えられ、こういうプログラムが公的支援の認可があれば与えられる。こういう協定の内容になるのかというのが1点。

2点目としては、これは飽くまでも例ということなのですが、失業保険ではなくて、国が転職のために、ある補助をするということなので、さらに労使協定の中身としては、同意で退職する場合は、最後の会社の期間は3か月とか、よく分かりませんが、実質的には給料をもらいながらこの支援を受けられることになるのか。そうでなければ、失業状態がないということは、雇用を終了したら次の会社に勤めているということなので、実際、何か訓練を受ける期間があるとすれば、雇用終了する前の1か月とか、ある期間が実質的に会社で仕事はしなくていいけれども、そういう訓練を受けられるという、こういう期間が与えられるというのが中に入るのか。

3点目としては、公的支援の「行政機関がこの制度に沿った合意解約であることを『認定』」とあるのは、合意解約であることの認定というよりは、給付の対象となる雇用終了であることの認定ということであるのか。逆にそうでないと、飽くまでもこれは国民の合意ですから、それを政府が認定しないと合意にならないというのも、これは逆の意味で、必ずしも行政機関が認定しない合意解約もあるわけですので、ここはそういうことのかなど勝手に私は理解しましたが、その点についてお考えを教えてくださいたいと思います。

○鶴座長 では、水町専門委員、お願いします。

○水町専門委員 ありがとうございます。

3番目についてはおっしゃるとおりで、合意解約という合意は国民で、会社と労働者が行う。ここには政府は介入しません。制度が想定しているような条件を満たした合意解約なのかというのを、政府が認定したものを支給するための基準とするものだと考えています。

1番目の労使協定の内容ですが、おっしゃるとおりで、うちの会社だったらこういう合意解約プログラムを採りますよ。その中で、こういう職業紹介プログラムとか職業訓練プログラムがあり、退職補償金については、こうこうこういう場合にはこれぐらいの退職補償金を出しますよ。そして、このプログラムに乗って行政の認定を受けたらこういう支給が国からなされる予定ですよということを書いたものを、労使で協定してつくっておいて、あとは具体的に誰をこれの対象にするかは会社側の提案であったり、労働者個人が「はい、

分かりました」と同意をしてこの制度に乗っていく。その前提となる制度を労使合意の下で協定化することを考えています。

訓練とかに移るときの期間の問題ですが、私がこれを机の上で考えたときは、失業状態に1回も陥ることがない人を想定していました。なので、どの時点で訓練するかは前の企業に在職中に訓練しても良いかもしれませんか、次の企業に移って雇用関係が向こうに行った後に訓練期間を設けても良いかもしれませんか。それはプログラムの内容次第だと思います。もし実際に失業したとすれば、それは失業手当として求職者給付が出てくるので、ここで言う、求職者給付に相応する給付ではない、本来の雇用保険の問題になってくるので、私は失業なき労働移動というので、失業を挟まないバージョンを念頭に置いてここでは書いていますが、制度の在り方はいろいろ選択肢としてはあり得るかもしれませんか。

○鶴座長 よろしいですか。

○佐久間委員 ありがとうございます。

今のお話だと、実際、過去に企業で行われてきた早期退職の制度をある意味では本当に制度として設計したものに非常に近い。ですから、そういう意味で非常に現実的な案になっているのではないかと思います。

以上です。

○鶴座長 では、浦野委員、お願いします。

○浦野委員 私も今の佐久間さんの意見は本当にそうだなと思いました。水町先生にやっていただいて、今一番うまくいっているところは、正にⅡのところを企業としてそのままやっているのです。

そのようなことも踏まえて、質問というよりは全体の感想みたいなことを言わせていただきますと、今までの雇用調整は景気に連動していたわけです。仕事としては、今後も変わらないのだけれども、今の景気からいくと、仕事が縮小しているので雇用調整します。そのためには非正規の方がいらっしゃった方がやりやすかったというところがあるのです。今、最大の問題は、産業構造そのものが変わっていく。かつてで言えば、造船あるいは繊維が、会社としてはがらっと中身が変わって、それを比較的大手の企業でしたから、企業内で何とか調整しながら新しい会社に生まれ変わってきた。ところが、今後の産業構造の変化は、スピードのこともあるのですけれども、それでは追いつかない。さすがの大企業も企業内の調整はできないという中で、このことが起こっているのです。

具体的に会社の名前を挙げませんが、進行形で現在もかなり立派に利益を上げている会社なのですが、産業構造が大きく変わって、自分たちがターゲットとしているお客さんの産業が、今、辛苦し始めていて、そこにいつまでも向いていると自分たちが危なくなってしまう。そうすると、他の産業とお付き合いしていかなければならないですね。そのときに、既存の自分たちのノウハウ、技術ではそこに対応できない部分もあってという中で、今、1,000人規模の希望退職をやっています。そのときに挙げられている条件は、正にここに挙がっているとおりで、もちろん労働者個人の同意をまず得ようとしていますね。

その上で、退職金とは別途にももちろん上乘せのものを出して、なおかつ職業紹介のところはものすごく大事で、ここは決まるまで会社はずっと紹介事業に対する支出はしめずと言いつつ切っています。

それは逆に言うと、産業構造が変わっていくときに、全ての人がどこにも勤務できないかということではなくて、中小の会社も含めて地域が違えば今までの技術を欲している会社が結構あるのです。それを考えると、今まで議論してきた職業紹介事業はものすごく大事で、いわゆる専門性を持ったあるいは地域に特化した職業紹介事業があると、今、お話をしているような例では、多分、ばさばさ決まってしまうと思うのです。非常に技術力の高い人たちが将来を見たときには、やはり希望退職という形になるものですから。そう考えたときに、ここで言っていることを余裕のある企業は全部きちんとやりながら、1,000人規模の希望退職を取っていきなるとなっています。ですから、その会社のやり方は何も間違っていなかった。むしろ非常に良い事例として取り上げられるなと思いました。

そういう中で、希望退職制度というか、新しい形のものができる、いわゆる指名解雇みたいな雇用終了の仕方が公にできるといいますか、そう捉えていいのかが一つです。今の希望退職は、希望退職と言いながら、限りなく指名解雇に近いのですが、でも、そこまでの強要はしないので、どうしてもという場合には企業としては諦めざるを得ないところがあります。逆に希望退職であれば、出ていってほしくない人たちが出ていく可能性もあるので、そこを企業としてどう止めるかという問題もあるので、逆にこれが指名解雇みたいな形で雇用終了を言えるのであれば、非常に企業としての使い勝手はある。

一方で、労働者の方から見たら、最低限ここにあるような保障はしてほしいという中で、これも極めてディテールで、先ほども佐久間さんが聞かれていたのですけれども、失業しなかったときでもそれに代わる給付が得られるというのは、具体的に何か月ぐらいのことを考えておられるのか。これは国が出すわけですから、そういう意味では、国としての支援としてある程度のものであるというのは、退職金の上乗せとは別にまた考えておかなければいけないので、その2点をお聴かせ願えますか。

○鶴座長 水町専門委員、お願いします。

○水町専門委員 ありがとうございます。

指名解雇については、今あるように、例えば、これは整理解雇であれば、解雇回避努力を尽くした上で指名解雇をなささいということになっていて、この制度をつくったとしても、そこ自体について大きな変化があるとは考えられませんが、差し当たり、こういう制度が出てうまく回り始めるとすると、指名解雇する前にこういう制度を利用して、それでもなかなか難しい場合には、では、整理解雇等でやりましょうかということになる可能性はあるかなと思いますが、指名解雇、整理解雇法理自体は、今、この制度との関係で何か大きく変えるということは考えられないと思います。

ただ、解雇ルールの明確化の中での解決水準として、ここでも解雇補償金というものがあつたとすると、合意解約制度の中の退職補償金と解雇の場合の解雇補償金とのバランス

が問題になってきて、解雇した方が安く済むとなると、本来は望ましくない解雇をやることになってくるので、2つの制度がもしできるとすれば、そのバランスを考えることが一つ重要になってくるのではないかと思います。

失業手当に見合う支給というところですが、実は今の雇用保険、求職者給付失業手当制度も、一旦失業をして失業給付をもらい始めた後で早く就職すると、残りの失業給付のお金をもらえるのです。早く就職することを促すためにです。そういう意味で、ちょっと失業して失業手当をもらい始めてすぐ就職すれば一番もうかるという制度になっていますが、だけれども、全然失業しないと一銭ももらえない制度なので、そういう意味では、この人が失業したら、年齢とこれまでの保険を納めてきた勤続年数で、例えば、360日とかという支給期間が決まりますが、それとの関係で、失業をちょっとでもしたらそれに見合うようなお金を再就職したらもらえる場合には、失業しなくてもそれに見合うようなお金を政策的にもらえることがふさわしい、望ましいということであれば思い切って出す。それぐらいしないと、大企業から中小企業の中の経済的格差が埋まらないということもあるかもしれませんので、その辺の水準をどうするかは政策的に十分考えられるところかなと思います。

○鶴座長 どうぞ。

○浦野委員 そうしますと、先ほど整理解雇という言葉も出ましたけれども、私が申し上げたような例では、当然、整理解雇ではないわけです。企業として立派に配当もしていて、十分な利益も上がっている。それがなぜ整理解雇かということになるので、そうではなくて、先を見たときに、これは会社として行く方向が違ってきたので、その方向に見合わない能力の人たちについては希望退職を促しますという感じですね。でも、そのことが、今、日本では非常に求められていて、それをむしろ応援していただかないと、会社の業績が悪くなってからでは遅いわけです。企業としてそういうところを見てやっているのだから、それを指名解雇という言い方がおかしければ、何でしょうね。要するに表立って希望退職を取れると言いますか、その辺につながると私は一番有り難いと思います。

○鶴座長 今の御質問の関係で、企業が具体的にこの制度を使う場合は、「こういう制度がありますから、皆さん、応募する人は手を挙げてください」ということよりも、企業は、例えば、ある程度の目安を付けて、この人たちについては、やはり今の企業の構造転換の中で、別の部門又は別の会社に行っていただく方が、本人、会社にとっても適当であるというときに、ある意味での人選をやることによって、その人たちに、「我が社としてはこういう制度がある。また、国もこういうことでサポートしてくれるということなので、この制度を使うということで、どうでしょうか」ということを企業側から提案して、もちろん本人が、「いや、私はこんなのは嫌です」と言えば、多分それで終わる話なのですが、企業側からの働き掛けとして、これまでは希望退職だと、指名して、あなたということになるとさっきのいろいろな強要みたいな話ということがあられるわけなので、こういう制度というしっかりしたものがあれば、そういうことが実際にやり方としてできるかどうか。そ

れを想定しているやり方なのか。正に最初の一步として、この制度の使い方はどういうものを想定しているのか。それが既存の制度とどれぐらい違うのかというところが実務的には大きなことかもしれないと思ったのですけれども、もしその辺の御説明があればお願いします。

○水町専門委員 ありがとうございます。

能力低下なり、能力不足に対する個別解雇との話だということはよく分かりました。能力不足による解雇というものが、今、裁判になったときに簡単にできるかという、やはりそう簡単ではないので、能力矯正をしたり、もう一遍能力を立て直して、他に活用できないかを模索した上で、それでも雇用維持の可能性がないような場合に解雇ができるかどうかという判断をするという裁判例も見られますので、そう簡単ではない状況になっています。

それに対して、では、それができないからといって逆にハラスメントまがいの退職強要とか辞職強要みたいなものも行われている中で、労使双方にとって不幸な事態にならないように制度をきちんとつくって、これも会社側がこの制度を利用しろと強要するのではなくて、労働者側にもきちんと説明をして、労働者もそういうメリットがあるのだったら私も利用して転職したいですよという人たちがいれば、その人たちに利用できる制度としてこれを立てることによって、制度の運用の中で、今、おっしゃっているような利用も広がっていくのではないかと思います。それが目的というよりは、そういうことも労使納得の上で進められる選択肢をつくるという意味です。

○鶴座長 ありがとうございます。

お願いします。

○佐々木座長代理 ありがとうございます。

これは対象の企業は大企業ですか。

○水町専門委員 国がお金を支給するものですので、大企業でも、中小企業でも問いません。

○佐々木座長代理 そうすると、中小企業の実態とは合っていないことがいっぱいあるように思っています。

私が30年にわたって人を雇ったり、教育をしたり、何千人もの面接もしたり、採用をしたり、退職に関わったりしてきている実体験からすると、随分合っていないくて、これをしていく意味や、あるいはもう一つ違う視点でこの国の労働の在り方を根本的に変えるのにどう役に立つのかが、もう少し教えていただかないと分からないところがあります。

先ほどから何回か、大企業に勤めていた人が転職をして中小企業に移るときの経済格差を埋めなければならないという発言があったのですけれども、それは埋めなければならないのかというのが根本的な疑問で、今日現在、90パーセント以上の人はその格差の中で、中小企業に勤めているわけですから、たまたまエントリーが大企業だった人が辞めるときに公的な支援が行われて、その人たちの経済的な格差を埋めるというのはどうしたものか。

そうであれば、逆に言えば、今日現在、安い給料で働いている全ての労働者に対して支援をしなければならなくなることはないのかというのを一つ思います。

もう少し別途教えていただきながら考えたいと思うのですが、能力不足で解雇をしなければならないというのが中小の場合だと結構多いケースだと思いますが、そういう人の場合はいろいろなトラブルやプロブレムがあるので、きちんと合意をして、こうやるからどうしましょうねと言ってもなかなかうまくいかない。

大企業の中で整理解雇や指名解雇と言っている話や、少し支援をしてあげるので、こうしたらどうですかと言いながら、滑らかに、ソフトテイキングオフをしていくのと、中小企業など多くの会社が抱えている雇用終了の課題とは違うのではないかなと思っています。質問ではないのですけれども、聞いていて、大企業向けにつくられているように思った次第です。

なので、こうやって大企業に一度勤めた人が解雇される時や終了するときに国が支援をし出すと、幾らお金があっても足りなくなり、そうすると、エントリーは大企業に入った方がお得ということになるので、人はこれから中小企業に就職しなくなって、みんなまず一步は大企業へ行った方が良い。何年目に退職してもそちらの方がお得ということになるわけだし、これが日本国の10年後、20年後の人材を強くしたり、企業経営を強くするかということ、そこも今、聞いていてよく分からないです。大企業が抱えているある課題を解決するにはあり得るなと思うのですけれども、私の理解が足りないのだと思いますが、全体的にここに御説明いただいたことが余り良いとは思えないというか、総合的に考えられていないというか、もう少し考えていただきたいと思います。

○鶴座長 どうぞ。

○水町専門委員 問題点の一つとして、現実存在する大企業の中で余剰人員を抱えた人たちをどう人材が不足しているところに移動するか。今の問題に対して、一つの問題の事例として給与格差の問題があって、そこが人材の流動化というか、人材の円滑な移動を妨げているところがあるので、問題の一つとしては指摘しましたが、この制度設計自体は大企業だから適用されるとか、大企業の人得するという制度では全くなくて、同じように適用すれば、大企業の人でも中小企業の人でも同じような支給が受けられるし、かつ1つ違うところがあるとすれば、退職補償金の額は労使協定で決めるので、たくさんお金を払っていても、移動を促進しようという大企業が高くなるかもしれませんし、中小企業ではそんなお金は全然準備できないというところになるかもしれませんが、これは労使の企業の中の実態に応じて決まることになると思います。

中長期的に見て、大企業の賃金カーブとか、大企業と中小企業の間にある賃金の格差が労働市場の流れの中で是正されていくようになれば、今の企業と中小企業間の問題はなくなっていくと思いますが、實際上、今ある問題の中でそういうものを解決するための一つの制度として問題点を指摘しただけで、制度の運用自体は大企業だけに適用されるものでもないし、大企業だから有利になるものではないです。

もう一つだけ言わせていただくと、実際に今、雇用調整助成金とか労働移動支援助成金は中小企業がたくさん利用して、逆に大企業が利用できない制度になっていたりするところがあります。中小企業で困っているところを助成するための制度であって、こういう制度をつくったときに、今まで何も實際上、知識とか情報のなかった中小企業でもこういうことを使えば、政府が応援してあげながら移動を促すことができますよという意味合いも持っているので、實際上、今、中小企業がどれくらいこういう情報を持っていて利用しているかどうかという問題はあるかもしれませんが、実際こういうことを余り考えなくてやっているということはあるかもしれませんが、きちんとした制度の認識を持って、その運用をして、適用を受ければ、中小企業にとってより利益になることになるかもしれません。

○佐々木座長代理 根本的なことで教えていただきたいのですけれども、とても教育水準も高く、OECDで調査をすると男性も女性も世界1位の成人スキルを持っている日本の国民が、しかしながら、生産性が落ちていたり、グローバル市場の中でうまくいかないという根本の問題が人材にはあると思うのです。ですから、失業なき労働移動をするときに国がこれから考えなければいけない支援というものが、経済格差を例えば埋めるとか、何とか金を与えるという制度をつくっていくのは、私は個人的には今、理解が余りできない。それが長期的に良い方に行かないのではないかと思います。むしろその人が失業せざるを得なくなった、企業の中で働けなくなったということが、仮に何らかのスキルが劣っていたり、何かコミュニケーション能力が違ったり、何らかの理由でその会社では要らないあるいは上手に働けなくなった人なのであれば、お金で支援する制度をつくっていくのではなくて、違う制度をもってつくっていく方が失業なき労働移動の実現に重要なのではないのでしょうか。ただ移動させるとか、この人の昨日までの給料とのギャップを埋めていくとか、退職金を高くするとかではない思考に人を動かすのが、労働政策としては正しい方向ではないのかなと思うのです。ここに出てきている話は、当然、職業訓練の話はあるのですが、訓練だけにフォーカスが行かなくて、企業に対しても個人に対してもお金の支払いがメインになるというか、追加されていると思うのですけれども、ここは労働の専門としては、これからのビジョン中でどちらの政策の方向に向いているのでしょうか。

○鶴座長 どうぞ。

○水町専門委員 労働政策とか社会政策で現金給付か現物給付かという問題があって、なるべく現場のニーズに応えるためには現金ではなくて現物で給付するようにしましょうというのが世界の大きな方向性で、日本もそちらの方向に向くべきだと思います。ただ、現物給付だけで全部できるかというと、インセンティブを与えたり、格差を是正するためのインセンティブとしての金銭を保障していきながら、実際上は訓練をして、転職してもらうためのインセンティブとしてお金を出す。このお金はもともとどこから出てきたかというと、自分たちが保険料として納めたお金ですので、そういうものの中で政策的にきちんとした能力の開発とか、次の能力に活かすための現物給付と同時に金銭給付も必要な範囲では支給していくべきなのではないか。全部金で処理することは全く考えていません。む

しろ現物できちんと訓練を受けて、能力を開発することが大切なだけでなく、それに付随して金銭的なインセンティブを与えるということをベストミックスで政策的に運用していかないといけないのではないかとことです。

○鶴座長 今の佐々木委員のお話も、何でもかんでも金でやれば良いのではないかとすることはどうなのでしょうかと。御趣旨は全くそのとおりでと思うのですが、ここで一つ、今、水町先生がおっしゃったように、ある意味で企業のインセンティブというものをどういう制度で使っていくか。また、労働者についても、制度をうまく使っていくためのインセンティブを、お金を流すということではなくて、実効性のあるやり方で少しでもそういうインセンティブを高めるという、一つのパッケージとしての制度設計ということをかなり意識されている中でのお話ということで私は聞いております。

このような仕組みというのは、これまで大企業でそれぞれのところがかなり工夫しながらやってきた。ただ、それはそれぞれの大企業で仕組みとしてはあって、それが例えば、他の企業と共有されることよりは、その企業の、そういうものを標準化してパッケージにしていく過程で、公的資金ということをかませると、必ず認定というところになってくるので、ある意味で国の方も、こういう制度設計に対してそれをしっかりやっていってくださいという背中を押す形にもなるわけなので、私はこの公的支援は単にお金を出すこと以外に制度設計とかインセンティブ設計の中で非常に重要な位置を占めているとお話を聞いて理解をしています。

あと、先ほどおっしゃった中小企業と大企業は違いますねという視点も非常に重要な視点で、Ⅱという話は、今、大企業が抱えている問題をどう考えて解決していったらいいかというところから少し出てくる話。ただ、この制度は、例えばつくったとしても、あらゆる企業が全部これを導入しなければいけないものでもない。こういうことでこういう枠組みでその企業が導入したら、こういう良いことがあって、政府としても支援できますよ。だから、自分のところは別にこういうものは導入したくないと思えば、別にそれは導入しなくても良いという、非常に選択的なシステムなので、ある意味でみんなに押し付けるものでもないし、大企業でも中小企業でも、これが役に立つと思うところがあれば、これを導入していただければ良い。

むしろ中小企業の問題点は、雇用終了とか労働移動の話が多いと思うのです。そこは大企業よりも、我々が感じているよりもさらに、スムーズに行われているという言い方をする人もいるし、過度にそれが行われているという言い方をされる方もいる。私は両方の側面があるのだと思うのですが、当然違う。でも、今度、中小企業における雇用終了の問題は、Ⅲのところでも水町専門委員が御説明したようなところで、もし紛争が起こったときにそれをどう解決していくのか。正にここが非常に重要なポイントになるのかなという、全体像の中で私としてはこういう仕分けをしているという部分もあります。

ということなので、御質問の視点は非常に重要な視点ですし、パッケージとしてどう全体としてその問題を咀嚼していくのかということだと思います。

○佐々木座長代理 どうやったらスムーズに人が仕事を終了したり、移動できるかということを考えるのと同時に、どうしたら今の日本の人材が5年後、10年後により良い人材になっていくかも考えないと、政策というものが今日の穩便に退職をしていただく方法や穩便に違う会社に行くという方法の仕組みになってしまうと思うのです。入社ではなくて、入職にしましょうみたいなグローバルの流れを考えると、一人一人がどれだけ力を高めて貢献するかということをしなければいけないわけだし、そういうチームをつくってやっていかなければ企業もうまくいかない中で、退職する人に公的資金がいっぱい使われて、特に経済格差に配慮していくのだということになっていくと、これは一人一人がちゃんと自分で貢献をして雇われて、貢献ができなくなったら退職して、また自分の力で勉強をして次に行くという社会を促す方向とは逆に行きそうな気がするので、鶴先生がおっしゃっていることは分からなくはないのですけれども、せつかく規制改革会議で過去の問題に取り組むだけではなく、これからの5年、10年先の人材の在り方も考えながら雇用を考えていると私は理解しているので、ここは御専門の先生方にもう少し違う視点からも考えていただいて、新しく教えていただくなり、追加していただけたら良いと思います。

○鶴座長 どうぞ。

○水町専門委員 今、正におっしゃったようなことを政府としてどう応援するかがこの制度になっていて、入職する若い人たちの問題と、30代、40代で転職しようという人の問題は局面が違って、ここでは30代、40代で、大企業でも中小企業でもそうですが、もう一回訓練して、また新しい仕事に就くなり、今の能力を活かしてさらに次の会社で働こうというときに、何も手立てがなく、とりあえず退職して、失業して、そして自分で努力をしてというので、市場全体のバランスが取れるかということに対する危惧から、では、何らかの応援をしましょう。そのときに転職をとにかくみんなしろしろと言ってもあれだし、企業の中で能力を伸ばす選択肢もあるかもしれない。ただ、そこで自力だけでは必ずしも十分な訓練が見込めないというのが世界の中で大きな問題になってきているので、では、政府として応援できるようなことはどういうことがあるのかを制度として考えるのがこの制度なので。

○佐々木座長代理 そうすると、例えば、それが支援金ではなくて、その人たちが何か月間は無料で行ける学校があるとかということのだったら良いと思うのです。失業した人に何かのお金が渡されるのではなくて、失業してから1年間以内は何とかという指定の学校で英語の勉強もコンピューターの勉強も、そこはその人が失業何とか書を持っていくと授業料を払わないで授業が受けられるというのなら良いと思うのですけれども、その人にお金をあげるとというのが私は理解ができないのです。私が理解できないだけで、多分、皆さん先生方はたくさん研究されて、それが良いと思われているのかもしれないので、それも教えていただきたいのです。私は、これから人を育てるときにいろいろなお金を手当するというのではなくて、これは別件ですけれども、生活保護のお金の渡し方とかで何かに訓練に来たときにあげるとすれば、毎月振り込まなくても良いのではないかといつも思ったり

するのです。失業するというのが、その人にとって次の仕事までに自力では学校にも行けないのだと。30歳の人が行かれないのだと仮に言うのなら、私はそれは自己責任だと思うタイプの人間ですけれども、そこを支援するのだというのなら、やはり認定されている学校なり、何とか機関は今までもあったわけですが、そういったもの、あるいは民間の学校でも良いですけれども、その人が授業を受けられるというのなら良いと思いますが、支払いがあるというのが私としては納得が行かない。

○水町専門委員 2つありまして、一つは、訓練をした場合、ただで行けるところは、ここに書いてあるように、職業紹介とか職業訓練等にかかる費用を国が助成する。訓練の在り方として、自分が学校を選んで、自分が選んだ学校にただで行けるというやり方もあるかもしれませんし、次の再就職、転職に向けたものに、転職にかかる能力について費用を助成するという、職業に少し密着した形の訓練もあるかもしれませんし、それは政策として両方やっても良いかもしれませんが、差し当たりここでは転職に向けてかかる費用については国がただで助成しますよというところはおっしゃっているとおりです。

もう一つ、お金のところが非常に引っ掛かっていらっしゃるようですが、これは失業者に失業手当を出すか、出さないかというところの問題で、失業者に失業手当を出さなくていい、自分で頑張らなさいという政策だったらお金を出さないということは考えられて、学校に行くことだけただで助成するという制度になるかもしれませんが、今、失業手当という現金を生活保障のために出す給付があって、失業期間が長くなれば長くなるほど、お金を出した場合に得になる制度だとおかしいので、失業期間が短くて、すぐ就職した人にも同じようなお金をあげましょうとか、失業しなくても、保険料を払っているという点では同じなので、それに見合うお金をあげましょうという、失業手当をあげる制度になっている関係でもっと中立的な運用をしましょうと言っているだけで、もしお金を出すのが駄目というのであれば、もう失業手当もやめましょうねという議論まで行き着いていいのかということに関わっています。

○佐々木座長代理 失業手当が当然あるのも分かっています。ただ、ここに結局書かれていた先ほどから説明のあった大企業から中小企業の格差のところ助成をするという話が出たので、そういったところは要らないのではないかと私は思っているということです。

○鶴座長 格差に助成するという事ではないのですね。そこは給与格差があるから、それを埋めるという、給与格差があることが大企業の人移動できない大きな要因になっていることは事実だと思うのです。その格差を何が何でも埋めるべきだという御議論を水町先生はされているのではないと私は認識しているのですが、補足があればお願いします。

○水町専門委員 格差の2つの問題が絡んでいます。交渉力格差というときには、労働者と消費者の間の交渉力格差で、この問題についてはちゃんと制度的に補正することが必要だというのが一つ。大企業と中小企業間の実際の賃金の格差の問題については現実の問題としてあるので、それが残っているときに実際にどういう対応を現実問題として考えられるかというときに、その格差があるときにはそれを埋めますという問題ではなくて、転職

のときに伴うリスクで、失業しなくても、大企業の人だって、中小企業の人だって、生活保障のために一定の期間、失業しなくても、失業手当に代わるものとして給付を国から出しますよという問題なので、そういう制度設計になっていますし、それが事実上存在する大企業から中小企業への転職を難しくしているという問題を間接的に解消することにもつながるのではないかという、正確に言うとそういう説明です。

○鶴座長 どうもありがとうございます。

時間も予定を回っておりますので、他に御意見があれば。

よろしいですか。

佐久間さん、お願いします。

○佐久間委員 今回の同じ問題ですけれども、公的支援というのはこういうスキームが入っていない場合にもこういう支援は行われる。ただし、こういうスキームが入っている場合は、それが厚くなるということでインセンティブを付けるという理解でしょうか。つまり、労使協定もない、こういう制度もない会社でも両方で合意して辞めたときにここに書いてあるような公的支援がある程度は受けられるものにするという前提でしょうか。

○水町専門委員 新しい制度でこういう制度ができたとすれば、この制度に乗っているときにはこの支援をあげます、この制度に乗っていないときには支援は出ないですよというものになります。ただ、これは今ある労働移動支援助成金制度を残してこれをさらに別につくるか、労働移動支援助成金制度をなくしてこちらに一本化するかというので、両方残せば従来型を利用するのと、新しい型を利用するという選択肢はあるかもしれませんが、そこはこれからどういう仕組みにするかという問題だと思います。

○鶴座長 よろしいでしょうか。

今、おっしゃったように、この制度をつくる中で、④の雇用維持型の雇用調整助成金と⑤の労働移動型の労働移動支援助成金と、元々は④しかなかったのだけれども、⑤というものをつくって、④にリーマンショックの後是非常にもすごいお金をつぎ込んだわけです。ただ、そこから実は⑤の方をもう少し重視しましょうということで予算配分を変えてきている。ただ、今の仕組みの中では、ある制度を全部やめてしまっただけの制度にしようかということも行われていないので、それは今後の議論があると思うのですけれども、新しいものをつくる場合は、並列的なものになる可能性がもしかしたら一番高いのかもしれない。ただ、その是非は議論をすべきところだと思いますし、並列であれば、水町専門委員がおっしゃったように、さらに他のものを利用して、さらにこれを利用した場合に上乘せのなものになる可能性がある。ただ、制度設計でどうなるかはいろいろなパターンがあると思いますので、一概にどうあるべきか、どうなるはずだということも言うのは難しいのかなという印象を私も持っています。

よろしいでしょうか。

非常に活発な御意見をどうもありがとうございました。時間も回っておりますので、今日は議論をここまでといたしまして、会議を終了いたしたいと思います。

本日はお忙しい中、お集まりいただきまして、大変ありがとうございました。