

第42回 雇用ワーキング・グループ 議事録

1. 日時：平成27年12月17日（木）15:14～15:53
2. 場所：中央合同庁舎第4号館4階共用第2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）、岡素之（議長）、
大田弘子（議長代理）、浦野光人、大崎貞和、佐久間総一郎
（専門委員）島田陽一、水町勇一郎
（事務局）羽深規制改革推進室長、刀禰規制改革推進室次長、平野参事官

4. 議題：

（開会）

1. 多様な働き方を支える働く場所・時間等の一体的改革について

（閉会）

5. 議事概要：

平野参事官 それでは「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、御出席をいただき、まことにありがとうございます。

本日は「多様な働き方を支える働く場所・時間等の一体的改革について」の議論を行います。

なお、本日は、水町専門委員は遅れて参加される予定です。また、本日は、岡議長、大田議長代理に御出席いただいております。

以降の進行は、鶴座長からお願いいたします。

鶴座長 それでは、早速ですけれども、まず資料1につきまして、浦野委員から御説明をよろしくお願ひしたいと思います。

浦野委員 資料1でございますが、一次産業での働き方ということで、1つは、昨今、働き手が特に一次産業従事者においては高齢者や後継者不足が深刻な課題となっております。例えば今は、農業者の方々には200万人ぎりぎりのところでございますし、平均年齢も65歳を超えるという状況の中で、農水省としては、若手の労働者の方々、農業者の方々、40歳以下を具体的にはこの5年間ぐらいで40万人ぐらい増やしたいという観点から、就農給付金というものを準備型、就労型あるいは法人に就職する場合に法人に対して給付する等、いろいろな形で働き手を増やすことに注力している段階であります。

一方で、そういった政策的な視点もあるのですが、こういった状況から脱却して、一次産業に従事することをより魅力的な選択肢とする観点からしますと、今まで農業に従事していなかった方が新たに農業に従事するということになると、これは水産業も林業も一緒でしょうけれども、健康とか安全・安心に働けるという、このぐらいの視点のところ

が外から見ますとなかなか実際には見えづらい。様々ネット等で見たときも限界があって、ほかの産業に比べると、就業という立場から見ると、中身が見えにくい。そのような観点からすると、まずは一次産業従事者に対する健康確保措置といった問題が収入とあわせて非常に重要な問題であろう。農水省の考え方は、現在、第一次産業に就業する場合の収入保障みたいなところを入り口のところでは少し補給をして、その後頑張ってもらおうという視点があるわけですがけれども、それと同じぐらいの視点が健康確保措置といったところについては必要だろうと思っております。

2番目は、情報通信技術を活用した働き方ということです。

これは、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方ということでは、御承知のように、いわゆるテレワークという働き方の中でいろいろな広がりがあるわけでありまして。この中には、企業の中に属してテレワーキングというやり方もありますけれども、いわゆるクラウドソーシングといった発展によって独立的に働いている方もいらっしゃる。こういった方々のことを考えると、ある意味、複数企業に雇用されている人と同じように考えることもできるだろう。そうしますと、こういった方々については、時間や場所にとらわれない反面、働き過ぎを誘発してしまう側面もあるのではないだろうかといったようなことから、ここも上記のような視点を踏まえて、情報通信技術を活用した働き手に対する健康確保措置のあり方について議論してはどうかということでありまして。

1と2はいずれも、健康確保ということを非常に重視して書いているわけですがけれども、多様な働き方を根底から支えるという意味では、身体、精神ともに健康であってほしいということが非常に大きな狙いでありまして。例えばちょっと議論が外れますが、食育基本法というものがあります。この基本法は罰則も何もないのでありますが、国民に等しく健全な食生活、安全な食生活をみずからの責任で続けるようにといったような精神規定でありますけれども、そのような規定がある場合もございまして。私はある意味、食育基本法と同じように、働き方基本法みたいな中で、雇用とは別に考えても、働く人全てが等しく健康確保措置をみずからの責任においても果たすべきだろうというぐらいに考えておりますので、1、2はそういった側面から非常に大事なことだと思えます。

一方で、人事労務に関する知識の付与ということなのですが、これも労働者がより健康・安全・安心に働くことができるように、使用者はもちろんのこと、労働者自身にも人事労務に関する一定の知識が必要です。

いわゆるブラックバイトのような問題を防ぐためには、労働者自身が人事労務に関する知識を身につけていくことも効果的と考えられます。

上記のような視点を踏まえ、使用者・労働者に対する人事労務に関する知識の付与のあり方について議論してはどうかということでございます。

たまたま今、平成30年度の学習指導要領の改訂の時期に入っております、その中の議論でも、社会に出ていく高校生。これはもちろん大学に入る人たちも一緒なのですがけれども、高校の段階で労務関係の知識であるとか、あるいは経済というよりも金融の使い方。

そういった知識とか、社会で生きていく上で必要な知識がさまざまあるのに、そのことが教えられていないというのが今、学習指導要領改訂の中でも議論がされているところでもありますので、そのようなことも含めて知識の付与ということは考えていきたいと思っております。

以上のことをヒアリングを通じて実態を把握した上で、論点整理を進めてはどうだろうかというのが考え方でございます。

以上です。

鶴座長 どうもありがとうございました。

続きまして、資料1につきまして、佐久間委員から補足等がございましたらよろしくお願いたします。

佐久間委員 ありがとうございます。

まず今、浦野委員から説明があったことに尽きるのですけれども、若干補足させていただきますと、1と2は健康・安全・安心ということで、現場にとって一番重要なものがまさに健康と安全ですので、原点に戻って議論するということでもあります。

あと、人事労務に関する知識の付与というのは、今のブラックバイトと言われているような問題を防ぐためには、みずから労働者がそういう知識を身につけることが、みずからを守る。こういうことに一番効果的だと思いますので、この検討をしていくのがいいのではないかという考え方でございます。

以上です。

鶴座長 どうもありがとうございました。

続きまして、資料2につきまして、事務局から御説明をお願いいたします。

平野参事官 ありがとうございます。

事務局のほうから資料2について御説明させていただきたいと思えます。

お手元を見ていただきますと、まず一次産業での働き方に関しまして、関連する法令といたしまして2ページ以降、労働安全衛生法を抜粋させていただいております。

まずは、労働安全衛生法の第1条でございますけれども、この法律は職場における労働者の安全と健康を確保するということと、快適な職場環境の形成の促進を目的としているものでございます。

このうち、労働者の安全と健康確保につきましては、例えば労働安全衛生法第13条で、常時50人以上の労働者を使用する事業場について、産業医を選定して、労働者の健康管理を行うこととされております。

また、第13条の2を見ますと、こちらでは、常時50人未満の労働者を使用する事業場につきましては、同様の規制が努力義務となっており、第19条の3を見ますと、そのような事業場に対する国の援助についての規定がございます。

また、第20条を見ていただきますと、事業者は、機械等による危険について、必要な措置を講じなければならないとされており、第28条では、厚生労働大臣が技術上の指針を公

表することとされております。

以上を踏まえますと、小規模な事業場に属する労働者の安全や健康をどのように確保していくか、国がサポートする仕組みをどのようにつくっていくかといったことが論点になるのではないかと考えられるところでございます。

また、第71条の2になりますけれども、事業者は快適な職場環境の形成に努めなければならないと規定があり、第71条の3では、厚労大臣が必要な指針を公表するとされております。こちらの指針の中身につきましては、例えば腰に大きな負担のかかる作業について作業方法の改善を図ること。身体の汚れなどに伴う作業がある場合にシャワー室などの設備を整備することなどの記載がございます。

これらを踏まえますと、小規模な事業場においてどのような快適な職場を形成していくのかといったところも論点になるのではないかと考えられます。

次に、テレワークになります。4ページ以降になりますけれども、テレワークに関する法令を抜粋しております。

まずは労働契約法の第5条を抜粋しておりますけれども、これは使用者について労働者の安全への配慮義務を定めたものであります。判例の抜粋を記載しておりますけれども、判例では、労使の関係に限らず、ある法律関係に基づいて特別な社会的接触の関係に入った当事者間という範囲で安全配慮義務が一般的に認められるべきとされております。

これらを踏まえて、雇用と自営の中間形態にあるような就業者、例えば自営型テレワーカーの中にもそのような方がいらっしゃると思いますけれども、そのような方々の安全をどのように確保していくのか。

例えば5ページになりますけれども、労働安全衛生法では、労働者と事業者が適用となりますところ、諸外国の例なども参考にこの適用範囲を拡大することはできないかといったところも論点になり得るのではないかと考えております。

その際参考になりますのが、6ページ、7ページ目になりますけれども、家内労働法という法律がございます。こちらは労使の関係にない委託者といわゆる内職に従事する者の安全衛生に関する措置等について特別に定めたものであります。このような法律を参考に、労使の関係にない委託者と自営型のテレワーカーの健康確保等について特別の定めを設ける必要はないのかといったところも論点になるのではなからうかと考えるところであります。

また、8ページから10ページになりますけれども、在宅ワークという枠組みの中では、既に注意点等をガイドラインの形で取りまとめたものが存在しております。在宅ワーカーの健康を確保していくためにはこれで十分なのかどうかといったところも論点にならうかと考えております。

その他、11ページになりますが、こちらは労働者である在宅勤務者について、既存の労働法制の適用時の注意点をガイドラインにまとめたものであります。

その次の12ページは、次世代育成支援対策推進法になりますけれども、こちらはいわゆる

るくるみん制度について定めた法律であります。こちらにつきましては、事業主が雇用環境の整備に関して一般事業主行動計画を策定して、この計画に定めた目標を達成したこと。その他厚生労働省令で定める基準に適合するものであることが認定された場合については、いわゆるくるみんマークというものを付すことができる仕組みになっております。

ここで言う、その他厚生労働省令で定める基準については13ページになりますけれども、施行規則の第4条第8号に多様な労働条件の整備に関する成果について具体的な目標を定めて講じていることと記載されております。

さらにこの部分について、次の14ページになりますけれども、こちらの通達を見ますと、テレワーク制度の導入ということが措置の選択肢の1つとして掲げられております。

このように、くるみんマークの取得を目指す企業にとっては、テレワークの導入がメリットとなる仕組みがあるということであります。

このような仕組みを参考として、テレワークのさらなる推進に資するような仕組みづくりが考えられないかといったことも1つの論点になるのではないかと考えられるところでございます。

テレワークについては以上になります。

次に、3番目、人事労務の法令研修でございます。

15ページ目になりますけれども、総論といたしましては、労働基準法の第105条の第2項において、厚生労働大臣または都道府県労働局長は、この法律の目的を達成するために、労働者及び使用者に対して資料の提供その他必要な援助をしなければならないとされております。具体的には、このような規定を根拠として、国はどのような援助をしていかなければならないのか。その仕組みをどのようにつくっていくかといったところも論点になり得るのではないかと考えております。

16ページ目になりますけれども、派遣法においては、派遣元事業主は派遣元責任者を選任しなければいけないとされております。

17ページに取扱要領が書いてありますけれども、こちらも派遣元責任者は、厚生労働大臣が定める講習を受講しなければならないとされております。

次に18ページ、19ページになりますけれども、労働安全衛生の分野にあっては、常時50人以上の労働者を使用する場合にあって、安全管理者を選任しなければならないとされております。

20ページになりますが、安全管理者たる資格の1つとして、こちらは厚生労働大臣の定める研修を終了していることが挙げられております。

21ページ、22ページについては、研修の詳細が定められている告示、通達になっております。

23ページにおいては、使用者に対する研修とは異なりますけれども、こちらは人事労務に関する研修としては、社会保険労務士が受講する社会保険労務士会、連合会が行う研修というものがございます。

24ページ、25ページになりますけれども、こちらは青少年に対する法令知識の付与ということについても定めたものがございます。具体的には、青少年雇用促進法第20条のような規定を根拠として、国はどのように法令知識の付与をしていかなければならないのか。また、その仕組みをどのようにつくっていくのかといったところも論点になり得るのではないかと考えられるところでございます。

事務局からは以上になります。

鶴座長 どうもありがとうございました。

それでは、多様な働き方を支える働く場所・時間等の一体的改革につきまして、意見交換をしたいと思います。

3つテーマが分かれておりますので、一つずつということで、まず最初に一次産業での働き方につきまして御意見がございましたらお願いいたします。

佐々木委員、お願いします。

佐々木座長代理 いろいろまとめていただいて、大変わかりやすく整理できてきたと思っております。ありがとうございます。特に2つ目のITを活用した働き方のあり方と3つ目の人事労務の知識というのは私も常々申し上げてきたので、このように整理されてきて大変うれしく思っています。

ITのほうなのですけれども、これはどうやって進めていくかにもよるのですが、過去にいろいろな反論が出たケースを考えると、テレワークを活用することによって労働時間が増加してしまうのではないかという懸念があるので、例えば1日8時間を上限として、ITを使ってどこでも、在宅でも仕事をしていいという形に持っていけないかと思っています。いつも私の頭にあるのは、小さな子供を育てたり、介護をしている人たちなのですけれども、そうであれば、合計8時間あるいは9時間をマックスとしてとか、それからその合計が夜中に全部家でやれということになるといけないということを考えると、そのうちの例えば6時間は通常の勤務時間にして、あとをITで活用するとかというような少し具体的なことをして、心配されている方のブレーキになればいいなど。そういう具体案を入れながら進めることができないかという点が1つ。

人事労務の知識のほうなのですけれども、こちらは私がもともと申し上げていた視点というのは、労働者側の知識ももちろんなのですが、経営者側、特に起業していく人たちの条件として、あるいは小さな会社でこのような知識を持っている人が経営側にも人事部にもいない企業が多々あることを散見すると、労働者側だけではなくて、経営者側にきせないかと初めは思ったわけです。起業するときのルールで、例えば免許証がないと運転できないみたいに、あるいは派遣法のとときに先ほどの責任者研修を受けないと派遣ができないように、起業する前に1日でも人事に対する講習を受けた人が起業の手続きができるなどということの想像を過去にしておりました。

今回の関係法令を含めて、何となく全て従業員側の教育のところに集中してきてしまっているようなので、従業員も当然なのですけれども、同時に経営者側も配慮して進めてい

きたいと思います。

また、従業員の働き手に関しては、私は労働というのは貢献であるといつも言っているのですけれども、余り権利ばかり学習することになっていけないので、労働に関する教育のときには、自分がどうやって役に立つのかということも一緒に、これは安全とかと違うのかもしれませんが、やりがいにも通じるといいますので、そちらと一緒に教えていくようなプランができたらいいいと思っております。

とりあえず、以上、意見です。

鶴座長 一つ一つやろうかと思ったのですけれども、全部まとめてなので、各委員からお一人ずつ、もし御意見があれば3つの分野をまとめてお話をいただいたほうがわかりやすいと思いますので、そのような形でお願いできますか。

大崎委員、お願いします。

大崎委員 今、佐々木委員がおっしゃったことと問題意識はある意味、共通しているのですが、一次産業での働き方の検討についてこういう点が大事ななと思うことを申し上げたいと思うのです。

1つは、一次産業の場合は、基本的には労働基準法の多くの規定ということもないのですが、いろいろな規定が適用除外になっていたかと思うのです。先ほどちょっとお話が出た労働時間の規定なども適用除外になっている。これは農業も漁業もそうですけれども、自然環境に左右されるので、画一的にやったのでは仕事にならないということだと思っておりますが、他方、そういうことである以上、まさに資料1で御指摘いただいた健康確保措置というのはより重要になってくるのではないかと思います、議論を深めていくのがいいのではないかと思います。

もう一点も、これも佐々木委員がおっしゃったことと問題意識は全く同じで、漁業はどうなのでしょう。農業に比べればもう既にたくさんの人を雇ってやっておられるケースが多いのではないかと想像するのですが、農業はとりわけ今までずっと家族経営でやってこられて、自分と子供ぐらいしか働いていないというようなところが多いのではないかと想像しまして、そうすると、どうしても事業主の方自身が人を雇ったときに自分が使用者として何をやらなければいけないかという意識がそんなにないのではないかと、これは勝手な想像ですが、そのようなことを思っております、その意味で人事労務に関する知識の付与を使用者の方にも力を入れてやっていくというのは、一次産業での働き方改革においては非常に重要なのではないかと考える次第です。

鶴座長 どうもありがとうございました。

浦野委員、お願いします。

浦野委員 今、大崎委員から御指摘をいただいたのですけれども、1つは、適用除外というものがある意味、理解されているようで、誤解されているところがあって、農業法人の方々自体が基準法の労働時間とか休憩、休日が適用除外だということが、全部に渡って適用除外みたいに思われる節があって、例えば10人以上だったら就業規則を作ってください

いとか、先ほども紹介がありました、50人以上だったら産業医も必要だし、50人未満でも努力義務がありますよというところは全くケアされていないのです。これは佐々木さんがおっしゃったように、中小の方々は皆さんそうなのかもしれないのだけれども、そのようなところが特に農業には著しいのですが、一方で、今、農業法人が非常に増えてきていて、家族労働的とはいいながらも、海外からの研修生とかいろいろなことを含めて働き手をほかに求めるということが普通に行われているところでもありますので、法人協会等を通じた活動は、雇用者に対する教育ということも含めて非常に有効かなと思っております。

そのような中で、一次産業に対する健康・安全・安心といったようなところはさまざまな視点があると思うのですけれども、例えば産業医みたいな話がありましたけれども、そのようなことも地域単位か、あるいは県単位でもいいのだけれども、農業の中でそういったことを共同して持つなど、色々やり方はあると思うのですが、今、この部分での統一的な配慮がないのは確かであります。

一方で、農産品にしる水産品にしる、輸出をしていこうということになると、いわゆるグローバルギャップの中で、生産工程上どのようなことをしているのですかみたいないろいろなことがチェックされるわけです。そのようなことも含めて考えたときに、これは胸を張って、日本の一次産業はこのようなことをやっているのですということが言えるということも必要になってくると思いますので、その辺も含めて、プリミティブなところからこの一次産業での健康・安全ということは話し合っていていいのではないかと考えています。

3番目の人事労務に関する知識の付与のところなのですけれども、佐々木代理がおっしゃったように、もちろん使用者に対しても、これはよりきちんとやらなければいけないのですけれども、学校段階で日本の教育の中では全く欠落してしまっていて、佐々木さんがおっしゃるように、働くことの価値という意味で社会に入るという覚悟をつけるというのは大事なことなのです。その覚悟をつけさせるということは、キャリア教育という名のもとでかなり行われてきているのですが、働くことの意義とか覚悟はつけさせながらも、ではどのような形が世の中にあるのかということはほとんどノーケアなので、ここは少し、単位で言ったら2単位ぐらいなのかもしれませんが、そのぐらいの感じでやったほうがいいかなというのが私の考えであります。

鶴座長 ありがとうございます。

ほかにございますか。

大田議長代理 浦野委員と佐久間委員におまとめいただいた資料は、全体的に非常にバランスがとれていいと思います。

1点質問なのですが、「健康・安全・安心が確保される」と、安全と安心がよくセットで使われるのですが、ここで言う安心というのは何かというのをはっきりしておいたほうがいいかなと思います。仕事が継続する安心なのか。もし何か意図があれば教えてくださいませんか。

鶴座長 よろしく申し上げます。

浦野委員 私も食品企業に勤めているものですから、本当のところは安心と安全はわかり分けておまして、食品企業は実は積極的な意味で安心という言葉は使いたくないのです。これは人の心の問題なので。ただ、安全というのは科学的な議論であるということからすると、ここでも同じ使い方をしたいのですけれども、さはさりながら、やはり働く人にとって安心という言葉の使い方はそれなりにあると思うのです。ですから、これを本来にある意味、科学的な文章として取り扱うのだとしたら、安心に働けるといのは定義が正直、難しいと私は思っております。ただ、ここで加えておいて、そのことをぎりぎり問われるかなと思うと、そのようなことはないだろうということで、ごくごく一般的な人にとっては安全・安心というのはセット。安心・安全と使われる方もいらっしゃるぐらいなので、そのぐらいのつもりで私は使っておりますので、もしぎりぎり論理的にというのであれば、むしろ安心というのは取ってもいいかなと私は思っています。

鶴座長 どうぞ。

大崎委員 今の点なのですけれども、私はむしろ安心というものがフェアに扱われるとか、きちんとしたルールのもとで仕事ができるとか、そういうものも含むのかなと。俗に言うブラックでないというのですか、そういう趣旨かなと思ったのですけれどもね。そういうことであれば、積極的に、単なる健康と安全だけではなくて、安心も含めてと。一生働けるとか、給料がどんどん上がるとかという意味の安心というのは、それはちょっと違うのだろうと思うのですけれどもね。

鶴座長 どうぞ。

大田議長代理 私も大崎さんと似たような感じを持っていて、安心というものがフェアというようなことならば積極的に入れたほうがいいかなと。具体的には、事務局の資料でも、健康と安全だけでしたので、安心をどうするかというのは1つのポイントかなと思った次第です。

それと、事務局の資料で質問なのですけれども、ITを使った働き方は、要は請負と、2番目に最初からテレワークとして雇い入れるということと、3番目に今いる従業員が一時的になり何なりテレワークをするという3つのパターンがあるわけですね。この請負に関するものだと、健康確保的なことはこれには余り書かれていない。雇い入れたときはというと、これは労働安全衛生法上の注意点で、これも安全教育を行うこととか、そういうことなのですね。具体的にガイドラインに何か書かれているのかどうかわかりませんが、余り書かれていない。次世代育成支援法も在宅勤務やテレワーク制度を導入するに当たって成果に関する具体的な目標を定めるとありますが、これは成果なので、健康について書かれているわけではない。

とすると、論点に「自営と雇用の中間に位置するような働き手を含める」とか、「次世代育成支援法を参考に何か仕組みを考えられないか」とありますけれども、要は健康・安全というところで明示的な法的整備はないと理解していいのでしょうか。

鶴座長 事務局、何かありますか。もし専門委員の補足があればお願いします。
どうぞ。

島田専門委員 労働法の適用はやはり労働者であるということが前提なので、労働者でないということになれば適用はないということです。ただ、家内労働法というのは、労働者ではないのだけれども、内職ということ想定して、非常に代金も安いし、長時間になるということで一定の規制を加えたものです。ただ、やはり取引のところをメインにしていたので、そこは御指摘のように考えていかなければいけないと思います。

テレワークについては、家内労働法は物の製造・加工という条件があったので、テレワークは入らないということで議論がされたのですけれども、結局ガイドラインにとどまっているわけです。

なので、実は労働法の中でも雇用と自営の中間に位置するというのもものすごく今、増えている、この問題は特に健康とか安全という観点から考えなければいけないし、労災などでも、ここでも取り上げましたけれども、特別加入制度などもありますので、検討するのに非常に重要だと思います。ただ、テレワークだけにとどまらない話になる可能性があるのも、その辺の広がりを見ておいたほうがいいのかなと思います。

もう一点、関連なのですが、先ほどの学生に対するというところで、私が前に感じたのは、義務教育にしても、都立高校でも、多くの学生が公立学校に行っていますね。そうすると、先生が公務員なので、実は民間の労働のことは全く知らないということで、私はびっくりしたことがあって、東京都がやったものがある、随分大昔なのですがけれども、高校生に対して就労前教育というので、労働法を1時間だけ教えたのですがけれども、一番熱心に聞いてくれたのは先生で、年休の制度なども全く知らなかった。例えば週5日間働いていなくても年休が生じるとか、そういうものも知らないということがあったので、もし本腰を入れるとなると、文科省との連携も非常に重要になってくるのかなと思いました。

鶴座長 ありがとうございます。

ほかに。皆さん、特によろしいですか。

どうもありがとうございました。

色々御意見が出ている中で、健康・安全・安心という話で、安心というのは、健康・安全というのはやや客観的かつ物理的なところでの非常に明確なものだと思うのですがけれども、それが実際に働いている人がそれをしっかり認識できるという、認識とか本人の受け入れとかというところは、私はやはりギャップがあるなと思っていて、それがしっかりした上で、基盤をしっかりとやって安心に働ける。ほかのものをいろいろとてこなくても、健康・安全な状態を本人が確認して、いろいろなものがきちんと整備されていることを認識して初めて安心して働けるのかなと。そういう感じも思っておりますので、やや言葉が曖昧であれば使い方というのは今後、そこは入れるのか外すのかは皆さんで御議論しながらやっていくにしても、そういう考え方もあるのではないかと。

もう一点は、一次産業、情報技術、人事労務は、健康・安全・安心というところからき

て、この3つを挙げているのですが、相互関係もあって、非常に連関している。多様といっても、我々が思っている以上に多様な働き方が出てきているところで、やはり根幹の問題が浮かび上がってきているという捉え方だと私は思いますので、このテーマは相互連関をしているということで、3つはしっかり今後とも進めていくということで、先ほどの資料1、一番最後にありましたように、今後ともヒアリングを通じて実態を把握した上でこの問題について論点整理を進めていくということで進めていきたいと思っておりますけれども、皆様よろしいでしょうか。

(「はい」と声あり)

鶴座長 どうもありがとうございます。

では、本日の議論はここまでにいたしたいと思っております。会議を終了させていただきます。