

第1回 行政手続部会 第2検討チーム 議事録

1. 日時：平成29年9月19日（火）9:59～11:55
2. 場所：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）安念潤司（主査）、高橋滋（部会長）、野坂美穂、林いづみ
 - （専門委員）佐久間総一郎、田中良弘、堤香苗
 - （政府）平井内閣官房内閣審議官
 - （説明者）重点分野「従業員からの請求に基づく各種証明書類の発行」
川又審議官、西川参事官、馬場参事官、唐沢企画官
 - 重点分野「従業員の労務管理に関する手続」
藤澤政策統括官、土屋審議官、田中課長、奈須川監察官、七尾審議官
 - （事務局）窪田次長、石崎参事官、谷輪参事官
4. 議題：
 - （開会）
関係省庁からのヒアリング
 - （1）重点分野「従業員からの請求に基づく各種証明書類の発行」
 - （2）重点分野「従業員の労務管理に関する手続」
 - （閉会）
5. 議事概要：

安念主査 時間となりましたので、第1回「行政手続部会第2検討チーム」を開会いたします。

皆様にはお忙しい中、御出席を賜りましてまことにありがとうございます。

それでは、早速議事に入ります。第2検討チームでは、重点分野のうち「従業員からの請求に基づく各種証明書類の発行」「従業員の労務管理に関する手続」「補助金の手続」及び「調査・統計に対する協力」について関係省庁からヒアリングを行います。

本日はこのうち「従業員からの請求に基づく各種証明書類の発行」「従業員の労務管理に関する手続」についてヒアリングを行います。委員、専門委員の皆様には関係省庁の意見をお聞きいただいて、それを受けて御質問、御議論をお願いいたします。

本日の前半は「従業員からの請求に基づく各種証明書類の発行」について、内閣府子ども・子育て本部、内閣官房IT総合戦略室、厚生労働省からヒアリングを行います。その前に高橋部会長から紙を提出していただいております。この紙が実に見事にできておまして、こういうものをつくれる人がいるものなんだなと感心して拝見しておりました。簡単に御趣旨を御説明いただけますでしょうか。

高橋部会長 要するに標準的様式が資料2-2にあって、いろいろ説明があるのですが、結局、自治体に使ってもらえるという発想がほとんどない。いろいろな書式に対する要望があるのを基本的にくみ取れるような書式でなくて、全部統一してとにかく押しつけるみたいな形になっていると思います。そうではなくて自治体の選択的なニーズを柔軟に受けとめる書式であったほうがいいということなのです。ただ、そのときに要らない項目が入っているとこれは個人情報保護で使うのは嫌だという自治体も出てくると思うので、不要なものは網かけとか、塗りつぶしで見られないようにするようなことにする。逆に、追加項目、これは裏面ということなのですが、裏面のほうは少数の自治体で何か自分で指数化するときに入れたい項目については、追加で表示できるようにする。これも全部、全ての項目について、アンケートをしたうえで、全部電子化に対応できるようなものにすれば使ってくれるのではないかと。私は文系ですから、こんな知恵というのは専門家が働かせればできると思うので、そういうことができませんかということをお願いしたいということでございます。

以上です。

安念主査 ありがとうございます。お忙しい中、非常に細かいことに気配りをいただいて、本当にありがとうございます。

これはどうでしょうか。皆さんの中から御意見があったら少しもんで、こんなふうにやったらどうだと省庁に投げますか。

高橋部会長 こんなのですかと聞いてみていただくとありがたいです。

石崎参事官 一応、省庁の配付資料の一番最後につけさせていただいております。

安念主査 分かりました。

どうもありがとうございました。重要な検討の資料にさせていただきたいと存じます。

それでは、資料1をごらんいただけますでしょうか。これが事前に関係省庁へ通知した論点メモです。基本計画への対応状況と今後の具体的なスケジュールについて、子ども・子育て本部からまずは御説明をいただきますが、よろしいですか。

(内閣府、内閣官房、厚生労働省入室)

安念主査 おはようございます。子ども・子育て本部の皆様、どうもお忙しいところありがとうございます。

早速ですが、御提出いただいた資料2-1に基づいて御説明をいただきたいと思います。よろしく願いいたします。

川又審議官 内閣府子ども・子育て本部審議官の川又と申します。よろしく願いいたします。

資料2-1「保育所等の利用申請手続に要する就労を証明する書類について」ということで、課題としては御承知のとおり自治体ごとに記載項目が異なっているということで、事業者の負担が大きいのではないかと。その様式を統一することで本年6月に閣議決定されました規制改革実施計画におきまして、保育所の利用申請手続に要する就労証明書の標準

的様式の作成ということで盛り込まれているものでございます。

これまでの取組ということで資料2 - 1の1ページ目でございます。平成28年7月から9月でございますけれども、子育てワンストップサービスの検討に向けた全自治体へのアンケートを実施いたしました。各自治体に就労証明書はどのような実態にあるのか。記載されている項目について聴取をしたところでございます。80%の自治体から御回答をいただいております。

今年平成29年3月から4月でございますけれども、まず でございますが、3月に自治体向けの事務連絡を发出ということで、この事務連絡におきましては就労証明書の実態について自治体ごとに様式が異なることによりまして、事業者の事務負担が増大しているという課題があるということを知るのが1点でございます。

それから、電子入力対応様式につきまして、作成用フォーマットの電子的な公開ということで、エクセルのひな形を提供しつつ、各自治体において様式を作成して電子的にホームページで公開していただくように依頼をしたところでございます。

3つ目の項目でございますけれども、この記載項目の標準化について、国から追って就労証明書の標準的様式をお示しする旨を事前にアナウンスしたというのが の3月の事務連絡でございます。

でございますが、これは本年4月ですが、業務の実態を踏まえ、政府として必要最小限と考える項目の基準・方針案を作成して、市町村へ情報提供するとともに、標準的様式案を作成して全市区町村に意見照会いたしました。

一番下ですけれども、本年8月になります。意見照会に対して寄せられた各市区町村の意見を踏まえまして、標準的様式を全自治体に提示いたしております。これが資料として資料2 - 2としてお手元に配付いたしているものでございます。標準的様式とともに、各自治体から寄せられました照会、質問、指摘事項に対する回答もあわせてその事務連絡の中で提示をしております。

2ページ、今後の対応予定、今の状況でございますけれども、9月から11月に対応可能な自治体から順次、上記対応を踏まえた様式を用いて保育所認証手続を開始ということになると思いますが、ただ、2ページの下に にありますように、自治体におきましては次年度の保育所等への入所手続、10月から既に、この秋から開始するという段階でございますので、この標準化というものについてはなかなか先月、发出をしたばかりでございますので、間に合わないケースも多いのではないかという感触を持っております。今回にしましては標準的様式まで全てぴしっと統一するかということ、なかなか自治体が既に準備に着手している状況もでございますけれども、次の入所申込みからは可能な限りこの標準的様式をベースにやっていただければ、引き続き依頼をしていきたいと考えております。

また、調査ということですが、 の2つ目ですが、標準的様式の活用状況あるいは今後の活用予定等につきましては、今年12月から来年の夏ごろ、次回、入所に向けた準備状況などについて調査を実施したいと考えておりまして、その調査内容を踏まえて必要

な対応を行っていきたいと考えています。我々としてもいろいろな機会を通じて標準的様式を活用いただく。できれば電子的な形での標準的様式を活用いただくということをお願いしていきたいと考えておりました。来年夏以降の各自治体の入所作業につきましては、ある程度の標準化が進んでいくのではないかと考えておりますし、企業の労務管理システム等への組み込みにより、さらなる省力化も期待できるのではないかと考えているところでございます。

説明は以上でございます。

安念主査 どうもありがとうございました。

資料3が、こちらからお送りした論点メモに対して厚労省さんと一緒につくっていただいた御回答ということでございますね。どうもありがとうございました。

それでは、以上いただきました御説明に基づいて、これからしばらくディスカッションをしたいと存じます。どうぞどなたからでも結構でございます。

高橋部会長 末尾に資料を出ささせていただいておりますので、それを見ていただきながらお聞きいただきたいのです。このような形で標準統一化の動きに着手していただいているのありがたいと思っています。ただし、今回の行政手続コストの削減はユーザーサイドに立って物を見ましようということなのですが、標準的様式の徹底と言った場合、自治体をユーザーと見てきちんと使い勝手のいい様式にならなければいけない。

そして、自治体のアンケートなどを見ますと、平仮名を使うか使わないかとか、業種を入れるか入れないかというのは、自治体ごとに見解が違っていて、無理やり統一することはほとんど不可能だと私は思うのです。そういうときに自治体の選択ができる標準的様式という発想がないと絶対に使ってもらえないのではないかと思います。

そういう意味では、例えば平仮名が要らないという自治体があったら、そこは網かけして入力のところは塗り潰せば、企業が一括入力したって表示はされませんので、自治体としては別にそれは見ないということになると思います。また、逆に少数のものであれば裏面において、指数化のために独自のもの使いたくなれば、その追加項目を全て列挙して、使いたいところだけを表示できるようにする。このようにすれば裏面については企業が一括入力するか、それとも個別入力するかは、最初の手間と後の業務の省略とを比較して選択できる。

こうすれば、別に何も無理やり自治体に強制しなくたって自然に使ってくれるはずなのです。分権と標準化とを両立させるという発想で物事をこれからやっていただかないと、これは絶対に進まないのではないかと思います。ですから今回はやむを得ないと思いますけれども、次回、自治体の選択が可能なような様式について頭を使って考えるという発想で業務をしていただければありがたいと思いました。ちなみに、今回だって平仮名だとか職種だとか、そういう対応はこれからできると思います。そうすれば使ってくれる自治体が増えてくると思いますから、そのような発想でお願いしたいということです。それについてはいかがでしょうか。

西川参事官 地方分権と標準化を両立しながらという御指摘は、本当に我々そのとおり考えておりますので、御指摘を踏まえて両立できる方向に進めていきたいと思えます。

高橋部会長 こういうやり方は不可能なのですか。

西川参事官 基本的に標準化をして、標準化から漏れたところについては証明書の裏なのか下なのかというところは別にいたしまして、先生の御指摘の方向で今、進めておりますので、もう一步足りないということは持ちかえらせていただきますが、全体的な方向はまさに先生のおっしゃっているとおり進めております。

高橋部会長 ですから備考欄を手書きにではなくて、全て電子的に入れられるようにする。要するに自治体のアンケートは100も200もバリエーションがあるわけではないので、せいぜい20～30だと思いますから、裏面で20～30次からつければ、あとは選択して表示させればいいわけですから、表示していただくような話をさせていただければいいのですから、そういう方向でぜひ御検討いただければと思います。

私は以上です。

安念主査 私が一番よく分かっていないのでイメージを語るだけなのだけれども、私のイメージはこうなのです。国で選択機能のついた標準的様式をまずつくる。それを自治体がネット上で受け取る。自治体のホームページとか探ると親御さんのほうで書式をダウンロードできる。親御さん、つまり従業員が自分でまず書いて、それを会社にまた送信する。会社のほうは会社で点検しなければならぬだろうから点検して、それで完成版になる、という流れなのだろうと、堤さん、違いますか。そういう感じではないのですか。行く末の姿としては。

堤専門委員 現状ですよ。私は次に御質問をしたかったのですが、資料1の3番に書いてある、全て電子的に手続を完結すべきではないかということから考えると、就労の部分のみで指摘になったところで結局ここで論じられているように、それを紙で結局印刷したものをいろいろな収入証明も、またこれも紙になってという形をずっと続けていたら、全然20%とか50%というのは続かないというのが先般、企業側からのユーザーの意見だったと思うのですけれども、省庁としてはお考えをお伺いしたいなと思ったのですけれども、将来的にこういった保育園の手続というものは、従業員のユーザーそのものが主として行うべきであるということからこのようなお考えになられているのか。

例えば将来的に全てこれ電子化でオーケーになった場合は、そのほかの社会保険等のものというのは会社がかわりに手続で行っているとなると、ユーザーが例えば幾つか保育園を選んで、最後に収入証明とか働き方を証明するものを会社がオーケーと言って、それを例えば自治体さんに送るということも、電子的に送るのであれば、そんなに負荷はなくてと思うのですけれども、将来的な姿としてどちら側が主として行っていくことが望ましい、もしくは好ましいと思っていられるのかということをお伺いできればなと思いました。

安念主査 口を挟んで申しわけないのだけれども、当然そうなるものだよなと思って先

ほど言ったのです。ごめんなさい、それは私の半分妄想かもしれないから、官庁としてはどのようにお考えですか。

西川参事官 それは主に押印のことですか。

堤専門委員 押印というか、手続そのものが現状は最初、先生がおっしゃられたように従業員が個人で全部会社側に証明書をもらいます。従業員が自分の前年度の収入証明と一緒に添付して、従業員が自分で市役所に申し込む、区役所に申し込む。全部従業員が動く。従業員が動くということは、実は企業にとっては大きな口スなわけで、そんなことをやる手続のために例えば半日休暇をとるとか、そのようなことをするのであればというふうに多分、企業サイドとしては、これが全部電子化できるのであれば、企業がかわりに電子をぴらっと送るだけだったら、もうやってあげるよというような感じでも考えるのではないかと思ったもので、将来的な姿としては、例えば従業員が思ったものを企業様が一番最後にイメージとしては源泉徴収を年末に行いますよね。従業員側が要は社会保険で保険料だとか年金だとか払いましたよというようなものを出すと、基本的に会社がかわりに源泉徴収を行う。ああいうようなイメージで例えば保育園の申込みも、会社側が最後はかわりにデータを送るのであれば、それを行えば先ほどの押印の問題というものも最後のエンドを会社が送るのであれば別に押印しなくても会社側が出すという形になれば、余り問題はないのかなと考えたのですけれども、通じていますか。

西川参事官 今の立て付けは、保護者の方がどこの園を選ぶのかということの優先順位をつけながら市町村に申請をされるということでございますので、源泉徴収の場合は御案内のとおり被用者の方全てということになりますけれども、保育園の場合は会社の中で一部の方がどこの市のどの保育園を選ぶのかということもあるものですから、今いろいろな保育の形態があり、幼稚園だったり、預かり保育があったり、事業所内保育があったり、企業主導型保育があったり、若干手続がいろいろ違うわけですが、将来的にそういう方向になればいいのかなという先生の御指摘について受けとめないといけません。待機児童もあり、利用者の方や市町村の事務手続が相当パンク状態になっており、非常に短いスパンの中でどんどん成果を出していかないといけないという中では、中長期的な絵姿としては受けとめないといけませんけれども、今、たちまちに結論を何か御回答できるかということを持ち合わせていないということです。

堤専門委員 ただ、国があくまでもこういうものは個人の問題だから個人でやるべしというふうなスタンスのままだと、根本的なところが変わらなければ個人がやるという前提になっていると、例えば電子的にも押印が必要ではないかとかいう理論からなかなか外れないと思いますし、再三この部会の中でもいろいろと各委員の先生御発言されていますが、根本的に考え方を変えましょうよというような中で言うと、そんなに遠くない将来、子供を持っている人が全て働く世の中というのが出てきたときに、手続は電子的なもので会社がやる。そのかわり決定は市区町村が行わなければいけないので、それに関しては準拠するという形をとっていくという考え方に多分変わってこないといけないのではないかと

と思っております。

以上です。

安念主査 我々としては当然だけれども、全ての手続は電子的に完結する、つまり人間が移動しなくてもいい、という絵姿を念頭に置いて議論しているということでございます。

それはそれとして、まさに今の問題ですけれども、高橋部会長からも提案がなされて、林先生、どうぞ。

林委員 私は規制改革推進会議の前期の医療・介護・保育ワーキング座長として、平成29年1月31日にこの件についてヒアリングをさせていただきました。議事録は公開されております。

この議事録の19ページに、当日ヒアリングしましたNTTデータマネジメントサービス株式会社の方の御発言で、待機児童と証明書箇所との分析をしたところ、実は証明書入力箇所が多いところと待機児童の依存関係はなかった。自治体で勝手にやっているだけであって、例えば世田谷区などは証明書入力箇所は少ないが、待機児童は逆に多く、依存関係はないとおっしゃっております。

地方自治を理由に標準的様式の統一ができないという論法には、エビデンスがないのではないかと思います。また、同じ議事録で15ページから16ページにかけてですが、大田議長からの「様式の標準化の時期はいつになるのか」という質問に対して、これは内閣官房IT室の参事官の御回答でございますが、「準備が十分にできるのが平成29年7月のタイミング」というお答えでございました。といいますのは、このヒアリングをした時期には既にかねてより子ども・子育て本部、そしてIT室が協力して保育の就労証明書の問題に取り組んでくださっており、我々はそれを支援するつもりで規制改革推進会議としてこの件を取り上げたわけでございまして、その後も平成29年3月31日付の自治体向けの通知では本日も御紹介がありますけれども、「平成30年4月の申請が集中する平成29年秋ごろから」、もう秋ですよ。「電子入力を用いた運用を開始できるよう検討対応をお願いしたい」ということでした。ところが、今回の御回答では来年になってしまうということで、要は3月31日付の要請がほとんど徹底されていないということではないかと思います。どうしてそうなったのかお伺いしたいと思います。

まず3月31日付の文書を出した以外に、どのような働きかけを行ったのか。子ども・子育て本部、IT室として自治体に対してみずから働きかけを行ったのか、それとも文書を発出しただけなのかということを確認したい。事実としてお伺いしたいと思います。

2点目なのですが、来年度、2018年度以後を目途に調査を行うというのは今の経緯からしまして全く論外だと思います。3月31日付の通知に対する結果を早急に調べていただきたいと思いますが、この点についての御確認をいただきたいと思います。

安念主査 そちらもいろいろお仕事が立て込んでおられる中でのことだから、こちらの注文どおりにはそうそういかないよという御事情も分かるのだが、今の林委員の2点は私も強く伺いたいと思っていたところですので、御説明をいただけませんか。

馬場参事官 IT室から御説明します。

医療・介護・保育のワーキングで御議論いただいているのは十分承知しております。後任者でございますので連続しておりませんが、私の立場から御回答をさせていただきます。

29年1月に申し上げていましたのは、当時、全体としての子育てのワンストップサービスということ先生御承知のとおりマイナポータルを進めていくという議論の中で、その一部として就労証明書についても何らかの電子的な対応をとるところで一度その整理がついて、それを推進していこうということでございます。

IT室としては、マイナンバーを担当しております内閣官房番号制度推進室と連携いたしまして、7月以降、今、試行的に、まだ住民票なり課税証明書など、先ほどいろいろな書面がというところがありましたけれども、そこが仮に秋の本格運用後になりますと、そういう添付書類がなくなっていくという意味の電子的な処理を進めておる中で、一般論としていろいろな添付書類を何らかの形で持ち回る必要がないような社会をつくっていこうと、皆さんが考えていただいている社会と同じ社会を目指していこうということを考えております。

そういう意味の進捗の中で、子育てワンストップ自体、自治体の御協力がないと進まないものですから、どこまで御協力いただいているのかという進捗状況をフォローアップしているところでございます。情報提供はかなりのカバレッジになっておりますし、申請についても足元30%程度でございますが、30年度以降、95%程度にマイナポータルは進んでいくという状況を私どもとしては把握しているという状況でございます。

林委員 マイナポータルの質問をしたのではなくて、3月31日付の保育の就労証明書についての働きかけをどのようになさいましたか、なさいませんでしたか、事実を伺っています。

西川参事官 3月31日、それから、公的な文書としては4月24日、8月8日ということで、3月31日にまず依頼をして、そして4月24日に様式案というものの照会をし、8月に標準的様式のひな形を示したというわけですから、この間、個別の自治体からもいろいろな御意見を確認して、意見の概要についても8月8日の文書に添付したわけですから、当然、緊密に入所の基準、入所判定の事務というのは自治体にとってかなり大きな事務でございますので、この間相当緊密にやりとりをさせていただいております。

そして、事実上の話では通常、7月、8月ごろ、各都道府県、政令市、中核市の方と我々のところにいろいろな要望書を持ってこられたり、かなりの割合の自治体と個別にお会いするタイミングがございましたので、その際に直接意見についてはお伺いしたり、あるいは当然我々からの協力依頼といいますが、こういった規制改革推進会議でのやりとりについて、我々と自治体の間で意思が合うようにお話もさせていただいておりますので、かなり頻繁に公式に、あるいは非公式に意思疎通のやりとりはさせていただいているつもりでございます。

林委員 ありがとうございます。事実として働きかけをなさっていたという御回答なの

だと思いますが、私が不思議なのは、4月24日に様式案を出した後、8月8日までこのひな形が出るのにどうしてこんなに時間がかかっているのかということでございます。7月、8月ごろにこの要望が来る段階で意見のすり合わせをして、8月に出しましたということですが、本日の前半の御説明によりますと、早いところでは7月にはもう印刷が始まっているので、今年度には間に合わないということでした。そうすると、このタイムスケジュールで皆さん方の作業を行っているということは、今年度はできない、来年からになるという前提になってしまうかと思いますが、いかがでしょうか。

西川参事官 8月8日付の文書の後ろに別添3ということで意見の概要というものが58つについておるわけですが、実はこれは意見としては我々カウントしている数として1,123の意見があって、重複があったり矛盾があったりということで整理させていただいたわけですが、先ほど申し上げましたとおり入所の判定、入所の基準については自治体にとっての保育行政の中の根幹にかかわる事務でございますものですから、公平、公正に迅速にやっていくに当たっての自治体の関心のあらわれだと思います。追加すべきだ、修正すべきだ、あるいはこういう欄は削除すべきだ、など相当な数の意見が来ておりましたので、各自治体と個別にやりとりをしないとイケなかったということでございます。我々ここはいわば飛ばしたような形でやるわけにもなかなかいかない。いろいろな事務の中でこの事務というのは非常に重要な事務でございましたので、丁寧にやらせていただいたということでございます。もちろん先生おっしゃっているとおり地方分権ということと、事務の効率化、電子化を両立させるという方向は我々も、あるいは自治体の方も共有しながらやってまいったということでございます。

林委員 質問の第2点目としましては、来年度以降を目途に調査を行うというのは論外だと。

安念主査 調査についてはいかがですか。

西川参事官 この12月以降、標準的様式の活用状況、実際に活用している自治体もあるかと思しますので、活用している状況あるいは活用の予定、そういったことにつきまして調査を行って、必要があれば早速見直しをしたり、あるいはFAQのようなものを出したりして、対応してまいりたいということでございます。

林委員 ぜひとも閣議決定の実施ができるようお願いしていきたいと思っております。このままでは2020年3月までに事務の手續の削減を実現できるということがどうしても期待することができません。これまでどおり地方自治という名のもとにこういった就労証明書の様式の統一すらできないようでは、今後の手續の効率化は到底期待できないと思っておりますので、ぜひとも貫徹していただきたいと思っております。

以上です。

安念主査 ほかにどなたか。部会長どうぞ。

高橋部会長 とにかくもう両立するという方向でお願いしたい。はっきり言って随分時間をお使いになってこれかよという気がして、私は半日でこれを思いつきましたから、さ

らに頭を使っていただければと思います。

もう一つ、就労証明の証明書の話ですが、この間、行政手続部会で審議官にもお願いをしたのですが、電子証明書というのは権利義務関係の証明ということは極めて私法上、丁寧にやらなければいけない。ですけれども、行政上の文書の申請で私人間の権利義務関係の証明のようなときのように厳格に要るかという、私は必ずしもそうではないのではないかと思います。

例えば企業にIDとパスワードを振って、企業から申請されれば真正な証明書とみなすと言ったって、別にそれは、セキュリティー上、行政上の本人確認では十分ではないかと思うのです。逆に言うと、偽造があれば公文書偽造になりますので、そういった意味では少し電子証明書ということを厳格に考え過ぎていらっしゃるのではないかと思いますし、現にほかの省庁ではそういうことを考え出していらっしゃいます。負担が重いものについては、必要最小限なところでの本人確認機能にとどめて事務を効率化するという発想は極めて重要なのではないかと思います。ほかの省庁でも実際に例がありますよね。どこでしたっけ。

石崎参事官 厚生労働省の労働側の労務管理です。

高橋部会長 同じ省庁のなかで、情報が共有されていないのはどうなのかと思います。そういう意味では、同じ省庁の中の労働のほうの考え方を聞いて、そこは証明書は省略するという方向でやっていただきたいと思います。いかがでしょうか。

西川参事官 他省庁の他サイドについても勉強させていただきたいと思いますが、現時点では入所判定に当たっての入所の基準、就労証明書というのは非常に重要な要素になっているものですから、行政手続の全体の中での慣例として今までは有印ということで、文章の真正の度合いというものが有印か有印でないかということで重みが違うという公的な評価がなされている前提で今までこういうやり方を進めておったわけですが、先生の御指摘あるいは事務局の方のいろいろな示唆もいただきながら勉強させていただきたいと思います。

安念主査 いいですか。勉強していただくのでよろしいかな。

高橋部会長 労働側がやって、何で厚生側ができないのですか。

川又審議官 労働のシステムを今、承知しておりませんが、全体としてそういう証明のプラットフォームがあれば、それはもちろんそういう効率的なものに持っていきたいと思うのですが、個別のこういう政策ごとにそれを構築するのが本当に効率的なのかという気もいたしております。この就労証明書だけのためのそういうものをつくるというよりは、事業主の証明物という共通のプラットフォームの中で、そういう共通基盤があれば、それはもちろん我々活用したいと思っています。

高橋部会長 厚労省の中で統一すればよろしいのではないのでしょうか。その方向で検討しますと言っていただければ話が早いのですが。

安念主査 今は、統一のプラットフォームをつくりましょうという大がかりな話ではな

くて、足元の話として、ここで言っている就労証明書に赤い判こは要らないのではないですかという話をしているのです。

高橋部会長 だから労働側と同じIDとパスワードという話ですよ。それで厚労省の中で要するに連携をとって、同じIDとパスワードで、同じ手続でとりあえず。

安念主査 とりあえずそうすればいいという、それだけの話。

西川参事官 先ほど林委員から、待機児童の多い自治体と就労証明の項目の数は必ずしも多くない。これはNTTの会社からそういう御指摘があったわけです。これはそうだと思うのですけれども、就労証明に関してはやはり特にホットなといいますか、待機児童が多いところにつきましては非常に厳格に審査をするということで、偽造のようなことがあっては当然ならないということで厳格に公正に対応しているわけですので、そのあたりは我々も丁寧に、何ら勉強しないとは申し上げませんが、現時点では慎重に考えないといけないのかなと思っております。

高橋部会長 保険だって重要なのではないですか。厚生側の証明書だって非常に重要なわけです。保険なのだから。こちらの就労証明書も重要だというのは分かるのですけれども、同じような行政上の文章なのでそこは統一して、厚生労働省の中で一貫したいいわゆるID、パスワード方式をつくっていただければ一挙に問題解決するのではないのでしょうかとお願いしているのです。

川又審議官 労働側のものを今、承知していないのですが、それはもしかしたら労働局と事業主との間の関係のやりとりではないかなと思うのですが、それは従業員個人とか市町村が絡んでくるものなのでしょうか。

石崎参事官 事業主と労働局。

川又審議官 それは構造が全然違う。労働局という国の機関と事業主との間だけの話であれば、それは単純なのですけれども、ここで言うのは労働者がいて、個人と労働者の関係、それから、個人と市町村との関係というように関係が非常に複雑になっていますので、それをそのまま導入できるかどうかは精査が必要かなと思っています。

高橋部会長 ただ、精査していただきたいのです。保険額という点では同じだと思いません。要するに保険料を節約したいがために、減額した申請をするなんてあったわけなので、そういう意味で偽造という話はある話なのです。そこを労働側は証明書をIDとパスワードでやる。それで申請にしましょうという話なので、そこは申請確認という点では同じなのではないでしょうかというお話をしているのです。

川又審議官 ですが、そこへ個人とか市町村が絡んできたときに、個人が自治体に対して出す証明書を事業主が証明するということなので、関係者が多いと思います。単純に労働のものが適用できるかどうかは精査しなければいけないかなと思います。

高橋部会長 個人のを事業者が証明するので一緒です。個人の情報について事業者が証明するので一緒ではないでしょうか。単に今は個人が一緒に持って行って申請するだけで、それを企業側が証明書という形でIDとパスワードで送ればいいのか、別にそ

れは全然変わらないと思います。

西川参事官 いずれにいたしましても、現在、あってはならないことですが、就労証明書の偽造ということが現場においても、市町村の現場なんかで聞いてみても、そこが疑われるようなものがある。ネットで見ても、いろいろそういうものを誘うようなことを書いているようなネットの書き込みがあったりするものですから、今、現時点では少し丁寧に勉強させていただきたいと思います。

林委員 もう一点お伺いしたいと思います。先ほども申しあげました規制改革推進会議の医療・介護・保育ワーキング・グループ、本年度1月31日にNTTデータ社をヒアリングしております。同社が提出した資料によれば、標準的様式の枠を維持して従業員の情報についてプログラムを組んで自動的に打ち出すことができれば、作業時間は62%削減可能で、上場企業2,400社だけで約200億円の削減効果があるというプレゼンを頂戴しました。ところが、本部が作成した基本計画では、現状の作業時間についてはNTTデータ社のリストをそのまま使いながら、なぜか削減可能な作業時間は内閣府の計算によってNTTデータ社が言っていた62%から23%に減ってしまっています。これは事業者の作業負担が100億円単位で異なる話になります。ですので今回の試算については、NTTデータ社ほか複数の現場の担当者の話を十分に聞いた上でコスト試算をやり直して、再度、通知を出していただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

西川参事官 我々も一定の仮定を置きながら、先ほど申しあげましたように23%程度の削減が可能ではないかということで、そのNTTさんの書かれていた書類を当然踏まえながらですけれども、前提が異なるところがあったものですから、方向についてはその方向で試算したのですが、いずれにいたしましても当然事務局、各会社の事務負担が軽減する方向でという認識は大いに共有しておりますので、その方向で進めていきたいと思っております。

林委員 前提が異なるところが問題なのです。抜本的な改革をお願いしたにもかかわらず、このようなぬるい前提でやっているから、このように大きく違う試算結果になっているわけですし、例えば論点2の回答 についても、これでは各自治体にばらばらに確認しなければいけないことになってしまいますので、ぜひその見直しをお願いしていきたいと思っております。

以上です。

安念主査 ほかにいかがですか。田中先生どうぞ。

田中専門委員 就労証明書の記載要綱についてお伺いしたいのですが、かなり細かく要綱に書いていただいているとはいえ、やはりこれでも多少解釈の余地があるというか、自治体の判断が分かれる部分が出てくると思います。システムをつくるに当たっては、最初にそれを決めてしまわないと、システム設計の段階で入力内容が決まっていなくて対応できず、後でFAQで公表するというやり方では抜本的な電子化は企業の方も難しいと思います。標準的様式に関しては疑義が出ないような形で固定し、あとは自治体のほうで追加で対応することは検討できないのでしょうか。

西川参事官 当然、様式を毎年モデルチェンジすると相当大変なことになると思っておりますので、当面は様式を固めた上で、その書きぶりにつきましていろいろな疑義照会もあると思いますので、そこは統一できるようにFAQか何かを考えていきたいと思っておりますので、御指摘のとおり様式自体をいろいろな御意見を踏まえて毎年変えるということは当面は想定しておりません。

田中専門委員 例えば就労実績、項目の11に、月当たり何日働いたかという欄があるのですけれども、これが1時間でも出勤したら1日なのか、それとも8時間勤務のうち1時間だと8分の1日なのかとか、それぞれ考え方があり得ると思われれます。そういうことを一々確認しなければいけないようだと、せっかく電子化や様式の統一をして時間を削減することがなかなか難しいのではないかという気がするのですが、最初から標準的様式として、ここには記載してくださいという形にして、もし違う情報が必要な場合は、追加欄で対応してくださいという形にはできないのでしょうか。

西川参事官 今の御指摘については、記入要領の部分でお隣さん同士の市町村で大きな解釈に違いがあったり、そういうことがないように対応したい。今の御指摘の11番目の例えば就労実績ということで、何日とか、何月というところの欄がございますけれども、その書き方について様式を頻繁に変えることは今、想定していないと考えています。

田中専門委員 私の質問が悪いのかもしれないのですが、標準様式の項目に入力する内容が不明確で解釈のよりのあるようだと、システムをつくらうと思っても何を入力すべきか分からずシステム構築が難しいと思うのですが、入力内容を固定化してしまうことはかなり難しいのですか。

西川参事官 そこは今の記入要領の書き方がまだ抽象度が高いという御指摘かと思えますので、後ろのほうのページで「過去3か月分の1か月当たりの…」と3行書かれておりますけれども、こういう定義ではまだ非常に曖昧さがあるということでございましたら、そこをもう少し丁寧に書くとか、あるいはFAQでその解釈を示すとか、そのように考えたいと思います。

佐久間専門委員 いろいろ御説明ありがとうございました。

今の就労実績なのですけれども、これは当然実績なので労基法上の基準と違うものが来るのでしょうか。

安念主査 労基法上の基準とおっしゃるのは。

佐久間専門委員 当然それは各事業所というのは従業員の労働時間を把握しています。それをここに単純に書く。こういうこと以外に何か意味があるのでしょうか。労基法上の事業所単位の従業員の労働時間把握の数字をここに書けばいいのだとすれば、ここにほかの解釈が生まれる余地があるのか。要は何に悩んでいるか分からないということなのです。11の就労実績を書けばいいので、これは当然労基法上、各事業所がつかんでいて、その人の労働時間を書けばいいということなので、それに対してクエスチョンが生じるというのは、そもそも労基法上の就業時間にクエスチョンが生じるということなのですか。

安念主査 これは一義的に書ける話かということですか。

佐久間専門委員 一義的に書けるのでしょうかということを言っているのです。

安念主査 私はそういう前提なのかなと思ったのですが、どうですか。

西川参事官 お答えになっているか、やや心配がありますけれども、例えば別添3で各自治体から意見が提起されているものの中では、40番のところ、育児短時間勤務の取得時間についても記載できるように欄を設けてほしいという自治体御意見に対して、そこについては備考欄に記載していただくこととしていますとお答えさせていただいておりますので、労働基準法の話と育児休業法に基づく育児短時間勤務制度などいろいろな疑義があった場合には、そこはFAQなり記載要領で出てきたときに記載させていただく。特になければ書かないということでございます。

安念主査 よろしいですか。余りよくなさそうだけれども。

佐久間専門委員 11番の保育標準時間、短時間というのは実績ですよ。ですからこれは実際の労働時間をここに書くだけで、それは労基法上の時間を書く以外に何か違うものを書く余地があるのでしょうかということなのです。

安念主査 労基法上のおっしゃるのは、例えば昔で言えば炭鉱で働いている人というのは、坑口に足を踏み入れたところから労働時間が始まるというふうに規定していたわけだけれども、労基法がここからここまでは労働したと数えなさい、カウントしなさいという、その実績を書く以外の書き方があるのかという御質問ですか。

佐久間専門委員 そうということ。つまりここから勤務が生じる、生じないということのベースになる従業員の労働時間、あと、健康管理上の労働時間。これは管理職の場合は勤務というよりは健康管理上の労働時間。実際これは実務的にはログオンとログオフという形で整理される場合がありますが、基本的にはそれが一致するとすればその時間。これが労基法上の労働時間ですから、必ずしもログオン、ログオフでとれない場合は当然、何かで管理されていますから、それを単純に書けばいいというだけなのですよねという確認です。

安念主査 でしょう。

西川参事官 基本的はそうなのですけれども、今、申し上げたようなこととか、例えば今、ごらんいただいている意見概要の32番を見ていただくと、通勤時間もこれに含まれるんですかというお尋ねに対して、通勤時間は企業が証明する内容ではないのでここには入りませんということで、市町村の現場からいろいろ御質問も出てきます。

佐久間専門委員 通勤時間というのはそもそも労働時間には入っていないわけですから、それは別の問題だと思うのです。

西川参事官 ですからそういうことは入りませんということ現場で混乱しないように入れたりするような自治体があったりすると困るので、そこはそうですよということ注意喚起させていただいているということでございます。

田中専門委員 私の質問が混乱を招いた原因かもしれないのですが、今お話しください

ている意見概要の別添3については、就労時間についての項目だと思います。就労時間については今おっしゃっている通勤時間を含めるか含めないかとか、そういう形で把握したいといういろいろな要望があるのは分かるのですが、就労実績に関しては、1か月当たり何日と書いてある疑義が生じる余地があるのではないのでしょうか。これが1か月あたりの時間でしたら、先ほど佐久間委員からのご発言があったように比較的疑義が生じないと思うのですが、日単位ですと、先ほど私が申し上げたように、1日1時間でも、例えば半日だけ出勤しても1日なのか、半日だけだったら0.5日になるのかというのが分かりにくいかなと思ひまして、そういう意味で質問をさせていただきました。

安念主査 それはまさに日なのでしょう。1時間ずつでも月勤で働けば5と書くしか書きようがないという趣旨だと思ったのですが、それでいいですか。だそうです。

堤専門委員 就労証明書なので、その方が働いていることを証明するという証明書なのですが、大企業におかれてはもしかしたら全部企業のほうが書かれているケースのほうが多いのかもしれないのですが、殊中小企業や自営業者に関しては、自営業者が自分で自分のことを自営業という形で証明する形になるのですが、中小企業においてはほぼ就労証明書は従業員のほうが埋めた形で、印だけもらいに来るといったケースのほうが実際には多いのではないかと思います。

先ほどおっしゃられたように、つまり30分でも1時間でも出れば1日なので、結果的に就労時間が多いほうが保育園に入るときに点数が多くなるので、復帰しようと思って決めた途端に短時間勤務をする、もしくは中小企業者の場合に必ずこの人を保育園に入れて復帰したいということがある場合に、実際問題としては、復帰をしてきたら多い時間働くという前提のほうで就労証明書を出しているのではないかということが実感値としてあります。

要は就労証明書のことをずっと大企業を中心に全国民の2割ぐらいの方のところの部分で働いている方をというふうに思うのですが、例えば保育園に入るのに今まではパートの方は非常に難しかった。そういう意味では子ども・子育てで新しい法律ができてパートや非正規の方も入りやすいようにしようよというふうになってきたときに、本当に企業の事務手続というのは正社員の方と向き合っていたときと比べてとんでもなく多くなっているという現状をお忘れにならないでいただいて、そもそも就労証明書というものは誰がどうやってつくるのか、それがどこまで証明されなければいけないのか。そんな中で多分、見るべきところは働いている日数ではなくて時間によって変わるだろうということと、どれぐらい稼いでいるのかというようなものや、例えばいわゆるイレギュラーで早朝とか深夜とかも働かなければいけないような勤務についていらっしゃったりだとか、その方でないと置きかわらないというような方が早く保育園とかに預けて復帰できるようにすべきであって、いろいろな部分の本当のところと建前のところの乖離が物すごく保育園だけは大きいような気がするのと、もう一つ、こんなに待機児童、待機児童と言っているのは首都圏だけですから、もう少し対応に柔軟性や新しい方法に踏み出そうという形でお考えいただ

いてもいいのかなと思ひまして、発言させていただきました。

安念主査 そろそろ時間なのですが、困ったな。困ったなと申し上げているのは、所管省庁にもいろいろな御事情がありなのはよく分かるのだが、私どもとしては今年の秋の入所の手続から本格稼働が始まるものだと考えていたものですから、この進捗度合いではいかがなものかというのが率直な感想です。

とは言っても自治体の窓口は事実上、仕事が始まっているだろうから、今から新しい様式にしてくれとか、ほかの手立てを打ってくれと言ったって間に合う話ではない。さてどうしたらいいか。

今、伺ってまして、結局、本格稼働は18年度の秋、来年の9月、10月の申込み開始時期からというつくりになってしまっているのだと思うのです。ただ、これは釈迦に説法だと思うが、この重点分野に関する20%削減目標というのは総理の御指示もあったし、閣議決定でもあって、これは私どもとしてはどうしたってやり遂げなければいけない。ましてや内閣府の所管事項でもある。皆さんそれぞれ大変だと思うのだけれども、局長とか審議官とか、もっと高いレベルで責任を持って果たしていただかないと困るということだと思います。

そこで、今日いろいろ意見や質問が出ましたが、私はこれから事務局と相談して、皆さんに伺いたいこと、お願いしたいことを簡単な項目にしてみますので、早急にそれについて御検討いただきたいと思ひます。例えば大分前から様式についてはこんなものでどうですかというふうに内々示しておられるわけだから、うちはこれで今年から使いますという自治体がどれくらいあるのか、相当程度把握しておられるだろうと思うのです。どれくらい浸透しているのかとか、それから先ほど部会長が申しましたが、要するに労働側と同じように、比喩的な言い方をすれば、赤い判こは要らないのではないのかという扱いはできないのかとか、それから、私は別にNTTの数字をそのまま使えと申し上げているわけではないが、どうして前提が違つてこれだけ大きな数字の違いになって出ることなのかとか、おっしゃるところの調査というものをどのようにやっていかれるおつもりなのかとか、幾つかぜひとも伺いたい点がございますので、その点は事務局を通じて紙にして御回答、御検討をお願いしたいと存じます。

その上で高橋部会長とも相談をいたしまして、今後どのようにアクセラレートしていくのかについてまた皆さんと御相談をさせていただきたいと思ひますので、お忙しいところとは存じますが、今後とも御協力を賜りますようお願いをいたします。

今日はどうもありがとうございました。

(内閣府、内閣官房、厚生労働省退室)

(厚生労働省、国土交通省入室)

安念主査 お忙しいところお集まりをいただきまして、まことにありがとうございます。

続いて「従業員の労務管理に関する手続」について、厚生労働省及び国土交通省からヒアリングを行いたいと思ひます。お手元の資料3-1、3-2は事前に関係省庁へ通知し

た論点メモです。基本計画への対応状況と今後の具体的なスケジュールについて、まず厚生労働省さんから御説明をお願いしたいと存じます。よろしゅうございますか。

藤澤政策統括官 厚生労働省政策統括官の藤澤と申します。規制改革推進会議の省としての窓口を務めております。よろしくお願いいたします。

まず初めに、資料5 - 1をご覧くださいませでしょうか。基本計画を策定した後の現在の対応状況と今後のスケジュールについて私から説明を申し上げ、いただきました論点メモにつきましてはその後、担当部局から御説明を申し上げたいと思います。

資料5 - 1をおめくりいただきますと1ページから3ページまでは既に皆様御承知の基本計画の内容でございますけれども、1ページの1番の対象手続は労働基準法関係につきまして。2ページは参考でございますが、各手続一覧を掲載してございます。また、3ページの2番は対象手続のうちの助成金でございます。こちらにつきましてはご覧をいただければと思います。

早速ですが、4ページと5ページで2つのテーマのうち労働基準法等についての現在の対応状況と今後のスケジュールにつきまして御説明を申し上げたいと思います。

ここに書いてございますように、労働基準法等につきましては全ての手続でe-Govによる電子申請を可能としているところでございますけれども、その電子申請率が伸び悩んでいる状況でございます。民間事業者さんや社会保険労務士連合会さんなどのヒアリングの結果を踏まえまして、電子申請時の手続コストを削減してほしいといったニーズに応えるために4ページと5ページに書いてございますように電子署名の簡素化、電子申請の利便性の向上、また、手続の簡素化、普及啓発といったことにつきまして基本計画策定後、現在速やかにそれらの取組を進めているところでございます。

大きな2点目は6ページでございますけれども、助成金についての現在の対応状況と今後のスケジュールでございます。助成金についてでございますが、こちらは助成金の申請書などの記載事項でありますとか、あるいは必要な添付書類などについて事業者さんに御理解をいただくのに時間がかかっているという状況でございます。これにつきましても、6ページの削減方策に書いてございますような各種取組を迅速に進めているところでございます。

概略は以上でございます。

土屋審議官 労働基準局を担当しております審議官の土屋と申します。よろしくお願いいたします。

私から労働基準法等関係につきまして御説明を申し上げます。資料5 - 2をごらんいただければと思います。

1ページ目でございますが、まず私どもの基本的な考え方としましては、行政手続コストの20%削減を実現するために、電子申請率の向上に向けた電子署名等の省略、システムの改修、積極的な周知などの取組を推進していくというふうに考えております。コスト計測につきましては、5月、6月に民間事業者などにお聞きしたのですが、なかなかばらつ

きが大きくてまだ調べが足りないということで、さらに実態を確認した上で電子申請率の数値目標を設定していきたいと考えているところでございます。

具体的に何をやるかにつきましては、今、藤澤統括官からも少し申し上げましたように、下の段に書いてございますが、社労士が提出代行する際の使用者の電子署名及び電子証明書の省略を、省令改正をして今後施行する予定でございますし、法人署名の省略、使用者の個人認証が利用できるようにするというのも取り組んでいく予定でございます。また、電子申請受理後に控えが欲しいという話を事業主からいただいております。その返送の対応をシステマ的にもできるようにしてまいりたい。あわせて手続に関する電子申請用のリーフレット、マニュアルを作成いたしましたり、いわゆる36協定についての本社一括届の手続の簡素化を図ったりということで、使用者の方々の電子申請の利用促進をさらに図ってまいりたいと考えているところでございます。

続きまして、論点でいただいたものについての回答について資料7-1をごらんいただければと思います。おめくりいただきまして1ページ目以降、4つの論点についてでございますが、まず1つ目の論点、電子申請率の数値目標の設定についてでございますけれども、先ほども申しましたように申請件数の多い手続3つについて、 に書いてある手続でございますが、これで大体全体の9割を占める状況でございます。これについて本年5月、6月に民間事業者あるいは社労士会連合会に対して実態調査を行いましたけれども、事業者間において大きな差があるという結果になっております。したがって、これらの結果に加えてより多くの方々から実態をお伺いした上で、電子申請率の数値目標を設定していきたいということでございます。

次に2つ目の論点、コスト計測の結果と削減効果の具体的な根拠ということでございます。2点に分けて記載してございます。まず労働基準法に定める手続についてでございます。コスト計測の結果については最初の段落に記載してございます。繰り返しになりますが、再度実態調査を追加的にやった上で確定をしていきたい。それを踏まえて電子申請率の数値目標を設定していきたいということでございますけれども、「現時点での見込みとしては」のところに書いてございますように、削減効果の具体的なところについては現時点では見込みということになりますが、2つの点から見込みを立てております。1つは、企業が社労士の方を利用している割合というのが大体3～4割でございまして、社労士会連合会にお聞きしたところ、受理印を付した控えを返送していただけるのであればかなり手間が省けるので、電子申請を利用したいというお話もいただいているということが1点。

それから、これまでの他分野での電子申請の取組、例えば法人書面の省略であるとか、リーフレットによる周知であるとか、こういった点の実績を参考にできるということ。この2点から下の3つのポツにあるような見込みを立てております。

まず社労士の提出代行についていろいろ改善を図った結果、約25%程度電子申請率が増加するのではないかと。それから、法人署名の省略で約4%、リーフレットなどによる周知で約2%というような見込みで、全体として電子申請率は約30%ほど引き上げることがで

きるのではないかと今のところ見込んでいます。

次に労災保険の手続きでございますが、労災保険については海外派遣者の特別加入の手続きについて取り上げております。最後の行に書いてございますように、海外派遣者の特別加入に関する報告書を廃止することで考えているわけでございますが、この手続きについて1件当たりの作業時間は約20分ということで、提出件数が約3万6,000件ということで考えますと、累計で約1万2,000時間ほどになる。一方、特別加入の申請などの手続き全体では8万件ほどの件数がある、これにかかる総時間数を累計で見ますと2万6,000時間ほどになっているということでございますので、私どもとしてはこの報告書の廃止によりまして特別加入の手続きの中では下の段に書いてございますが、約45.5%の削減効果が期待できると考えているところでございます。

3点目でございます。社労士の方が代行した場合にワンスオンリーができないかという点でございます。まず労働基準法の手続きに関しましては、手続きなどの真正性を担保するという観点から、現行では社労士代行の場合であっても使用者の電子署名もあわせて求めているというのが現状でございます。それを今後、委託を受けているという書類の添付をもって、使用者の電子署名の省略をすることができるという省令改正を行う予定にしているところでございます。

この省令改正のもとでワンスオンリーについて検討しますと、もともとの今申し上げたような基準法に基づく手続きの特性を考えていきますと、「例えば」のところに書いてございますように、いわゆる36協定につきましても、これによって使用者が原則である週40時間などの労働時間を超えて労働者を労働させることができるという意味で、免責的な効力を与えるものであり、また、それが適正に行われなければ使用者に刑事罰を科するというような規定にもなっているという意味で、そういう特性があるわけでございます。このような特性のもとでの届出の真正性の確保という観点から、電子署名等の省略にあわせて当該社労士の方が適正に届出を行う資格を有するか否かを確認するために添付書類を求めることにしているわけでございます。

そういう性質からしますと、「そのため」のところに書いてございますように、ワンスオンリーを考えた場合、前回の申請以降も社労士との契約が継続しているかとか、あるいはその手続きが業務委託契約の範囲内かということは、こういった法律の規定の特性からすると、その都度、確認を要する必要があるのではないかと考えられるところでございまして、慎重に検討していく必要があるのかなと考えているところでございます。

最後に4点目、5ページでございますが、電子受理後の控えの返送につきましては、冒頭にも申し上げましたように社労士の皆さんからもニーズをいただいているところでございますので、返送するためのシステム改修を来年度から開始していきたいと考えているところでございます。

以上でございます。

田中課長 職業安定局で助成金を担当しております雇用開発企画課長の田中と申します。助成金の部分について御説明を申し上げたいと思います。

まず資料5 - 2をごらんいただきたいと思います。簡略化・迅速化に係る基本的な考え方ということでございますが、基準法の関係は先ほど御説明いたしましたけれども、2ページ目でございますけれども、雇用関係助成金における事業主の手続の簡素化・迅速化についてということでございます。

基本的な考え方といたしまして、簡素化・迅速化というのは事業主さんにとっても、我々にとっても非常にメリットがあると思っております。できれば言葉は悪いですが、楽をしたいというのは我々もそうですので、そこは利害が一致しているのではないかと思います。ただ、その場合、留意点というか忘れてはならない点が2つあるだろうと思っております。1つは助成金というのは一定の行政目標を達成することができる制度を維持する必要があるということです。これをやったらすぐお金が出ますよということを簡単にし過ぎると、何のためにやっているのかよく分からなくなるということがあるので、そこは気をつけたほうがいいたらと思うしておりますし、不正受給を防止する必要があるので、何も調べませんというわけにはなかなかいかない。こういう制約があるかなと思っております。

さらにというところですが、これは大もとですが、政策的にも不要な助成金についてはしっかり整理していく必要があると思っております。

3ページ目でございますが、具体的手法といたしまして先ほど統括官から御説明申し上げたものと重複する部分は割愛させていただきますが、2ポツ目、3ポツ目、4ポツ目については先ほど御説明したものと同じでございます。

そういう手続面の簡素化・迅速化の前提といいますか、その前段階として制度全体を見直して支給要件を見直す。例えば可能な限り定額化を図ると書いてありますけれども、これは例えば 〇〇の費用の3分の1を助成しますということになると、その 〇〇の費用って何だということをしかりチェックしなければいけなくなる。これがまた膨大な作業になるということで、これは従来からの手法でよくあるのですけれども、ある意味、えいやと決めるのですが、これこれという取組みやったら何万円というふうに決めてしまうということになれば、その取組をやっているかどうかをチェックするだけで済むということで、非常に事務負担軽減につながるということでございます。

2番目で、これは添付書類の削除とか削減とかいろいろ検討はいたしますが、その前に要するにこれは不要であるという要件があれば、それは除くということになれば、添付書類そのものは要らなくなるということです。優先順位の低い要件を削除するといったような、要するに制度の見直しというものがまず重要であろう。その上でいろいろな手続の見直しを図ることが必要だと思っております。

さらに、これも計画には書いていないのですけれども、一番下のところですが、やはり不正受給に係る制裁措置というのは大幅に強化して、そういうことをやって手続の簡素化

等に努めていけばいいのではないかというのが基本的な考え方でございます。

いただきました論点に対する回答でございますが、資料7-2をごらんいただければと思います。9つほどありますので、足早にお話しすることになるかと思っておりますけれども、まず1点目ということで1ページですが、オンライン化の関係でございます。雇用関係助成金の手続については全くオンライン化をしておりませんので、今後しっかりオンライン化に向けて検討していきたいと思っております。ただ、来年からできるかというとなかなかそういうわけにはいかないと思っておりますので、多少時間はかかるかもしれませんが、しっかり検討してまいりたいと思っております。

2番のオンライン化の関係ですが、これもオンラインができるようになりましてしっかり取り組んでいきたいと思っております。

3番目につきましては、現在も窓口を介さずに電話等で受付をしているのですけれども、さまざまな方法があると思っておりますので、それはいろいろ検討したいと思っておりますし、事前予約制については事実上、やっていると言ってもいいかなと思っております。そこまで混んでいないということもありますので、事実上はこの時間に行きたいということであれば、その時間に設定しているようでございます。

4番目は簡素化の具体的内容ということですが、これは先ほど申し上げましたように添付書類の一部削減とか、あるいは様式の一部不要なものについて削減するということを示して挙げさせていただいておりますけれども、ほかにもいろいろやろう。ほかの助成金についてもやろうと思っております。

5番目につきましては、これは確かに重複する情報を求めている例がありますので、ここはそういうことがないように工夫してまいりたいと思っております。

6番目については、これもなかなか難しいところはあるのですけれども、できるだけ訓練計画について全員をまとめた様式に簡素化したいと思っておりますが、なかなかお一人お一人で助成内容であるとか訓練内容が違っている場合に、まとめたらかえって分かりにくくなるかもしれないということもありますので、ここも物によって違うのだと思っておりますけれども、しっかり検討していきたいと思っております。

7番目についてはおっしゃるとおりでして、しっかりやっていきたいと思っておりますし、来年度も削減する予定でございます。

8番目についてはコスト計測の結果ということですが、これは事業主さんからもアンケートをとって、それぞれ均一化していただいております。これは時間の関係もあるので割愛させていただきますが、若干無記名のアンケートでとったものですから正確にお答えしていただけていないところがどうもあるようなので、もう一回やろうかなと思っております。

9番目になりますけれども、これは現在、検討中の事業についてなのですが、概算要求中でして、査定の結果次第でどうなるのか。査定でちゃんとつけばいろいろと御指摘の点も含めて検討したいと思っております。

以上でございます。

安念主査 どうもありがとうございました。

それでは、国交省さんお願いいたします。

七尾審議官 海事局の審議官をしております七尾でございます。

私どもの資料は2ページ物でございます。船員法でありまして、まさにここに記述させていただきましたように船員法は船員労働の特殊性がございます。労基法と同様に個別的労働関係にある労働者の保護を図ることを目的としておりますけれども、2個目の にございますように孤立している、自己完結、危険がある、職住一致という海上労働の特殊性に鑑みて別の法体系となっているわけでございます。船長さんの職務権限とか、船内規律など海上交通安全法規についても規定をしてございます。その下に目をおろしていただきますと、全17種類の手続のうち4種類の手続が基本計画策定対象ということでございまして、総手続件数はここにございますように11万件でございます。

電子化の状況ですが、4種類のうちの1種類、e-Govによる電子申請可能な手続は雇入契約成立時の届出ということで、約11万件ございます。電子化されていない手続はこの3つの手続でございまして、これは22年度にe-Govに移行した折に直前の実績が極めて少ないということで見送ったという経緯がございます。

次のページ、2でございますが、現在の対応状況ですけれども、この12月末までに、今年中に事業者さんにヒアリング等を実施していこうと考えておりますが、課題としてそもそも電子申請の手続が利用可能かどうか、事業者さんが理解しているかどうかという点。それから、電子申請の手続方法をお分かりいただけているかなということをチェックしながら、急いでヒアリングをしていきたいなと思っております。

削減方策はここにございますように、電子申請のリーフレットなどを通じた作成・周知をしていきたい。それと(2)にございますが、12月末までに各事業者団体へのヒアリング等も考えております。結果を踏まえてコストの計測を実施し、電子化されていない手続については、事業者さんの実際のニーズを把握していきながら検討していきたいと考えてございます。

論点に対する回答ですが、今、申し上げたようなことがほぼ書かれてございます。20%以上の削減効果が得られる手続方法を検討してまいりたいということでございます。2点とも同じ記載でございます。

以上でございます。

安念主査 どうもありがとうございました。

それでは、残り30分ほどディスカッションしたいと思います。どうぞ。

野坂委員 御説明いただきありがとうございました。

まず労務管理の労働基準法関連についてお伺いしたいのですが、電子化の徹底という観点からは、先ほど見込みの電子申請率が30%ほどであるとお示しいただいたのですけれども、ぜひ100%の電子申請率を目指して目標設定をしていただきたいと思います。あくまで

も行政手続コスト20%というのは最低ラインと考えておまして、可能な限りそれ以上のコストを減らすことが必要であると思います。作業時間20%削減となるように電子申請率を逆算するというわけではなく、もっと意欲的な目標をお願いしたいと思っております。

また、国土交通省さんにお伺いしたいのですけれども、船員法というのは特殊性があるというところで船員は労働基準法の適用除外であるとはいえ、個別的労働関係にある労働者の保護を図ることを目的とするという点では、省庁間の垣根を越えた厚労省との連携などの取組が重要であると考えておりますが、この点についてどういうふうに関後されていくのかということをお伺いしたいと思います。また、電子証明書の省略や法人証明の省略、そして控えの返送など、厚労省と同様の簡素化方策をとるべきではないかと思っておりますが、この点についてもお考えをお聞きしたいと思います。よろしく申し上げます。

安念主査 いかがですか。

七尾審議官 国交省からお答え申し上げます。

私どもと厚労省さん、もちろん陸の労働と海上労働という違い、あるいは海上労働の特殊性はごく簡単ですが、申し上げたとおりでございます。とはいえ労働者の保護というのは重要な観点でございまして、厚労省さんの取組と常日ごろからいろいろなコンタクトをとらせていただいております。厚労省さんの新たな取組があれば私どもにお知らせいただいたりとか、ハローワークが何かで実際、内航船員が相当不足しているというような事態がございますので、どうやったら増やしていくことができるか。ハローワークさんでどこまでPRしていくことができるか。そういう観点も持ってやっていっております。

電子申請についても取組を先ほど20%と申しましたけれども、それ以上になるように、まずそもそも実態なり電子申請環境にあるのかどうなのかというのを調べなければいけないところもございまして、怠慢と言われればあれかもしれませんが、しっかり調べていきたいと考えております。

以上でございます。

安念主査 今の点は素人の印象論でしかないのだけれども、確かに根拠法は違うのだけれども、そうは言っても例えば就業規則を届け出なさいなんていうのは共通しているのだから、電子申請について言えば厚労省のシステムと海事局で持っておられるシステムを統合運用するなんてことはできないものだろうかという話なのです。独立性が強過ぎますか。

七尾審議官 雇用契約、そもそも労働者と事業者さん、さらに一人一人の個人が船員手帳を有して、その個人を雇い入れる雇入契約というような2段階になっていまして、あとはさらに船員の場合は船の大きさとか種類とか航行区域とか乗り組む船舶によっていろいろ変わってくるところがございまして、どこまでそういうような形で厚労省さんのシステムと行き来ができるのかというのは勉強させていただきたいと思っておりますが、そういう特殊性があるということは御理解いただきたいと思っております。

土屋審議官 御質問いただきありがとうございます。逆算ではなく100%を目指してという話がありました。率直にまず実情を申し上げますと、労働基準法の特に関先ほど申

上げましたように36協定、1年変形、就業規則、この3つが手続的にボリュームが非常に大きくて9割ほどを占めるわけですが、いずれもe-Govの対象で電子申請ができるのですけれども、電子申請率が実情としては1%にも満たないというのが実情でございます。これは1つには監督署の窓口でいろいろ確認もしながら、場合によっては指導も申し上げながら受け取るというところがあって、事業者さんもそういう前提でお見えになっているようなところがあったかなと思うのですけれども、ただ、一方でここで御議論いただいていますように行政手続コストという意味で考えますと、そこは電子申請をしっかりとやっていかなければいけない。我々としてはまずそういう実情を踏まえて電子申請の周知、それから、社労士さんが介在する場合の手続の簡素化とか、そういうことを含めて最大限やってまいりたいと思います。また先ほど安定局からお話がありましたように、行政としてもそれが行政事務の簡素化に資する部分も出てくると思いますので、そこは当面、30%というような目標でもやや高いハードルかなという気持ちを持ちながらではありますが、しっかり取り組ませていただきたいと思います。

野坂委員 では、周知の仕方、働きかけを具体的にどのような方法で実施されていくかということも、お伺いさせていただきたいと思います。

土屋審議官 先ほども申し上げましたように、マニュアルの整備というのがこれまで我々としても十分ではなかったかなと思います。ですのでリーフレットでまず電子申請を知っていただくというところ、ではどうしたらいいんだというところをマニュアルで見いただくというところ、それを特にまずは社労士の皆さんにということだと思ひますし、プラス事業者の方々に直接御理解いただいてということで広げていきたいと思ひます。もう一つは今ウェブ上で例えば36協定だとか、就業規則の作成支援をするものも事業として始めておりますので、そういうものが電子申請に結びつくようにというところの工夫もしていきたいと思ひております。

高橋部会長 土屋審議官から聞きたいのです。社労士の場合でも窓口で相談しなければいけないという実情があるのでしょうか。

土屋審議官 そこは社労士さんなので一定の知識というか、そういうものをお持ちいただいているので、そういう意味では一般の事業者の皆様よりは窓口での手続というのはスムーズであろうと思ひます。

ただ、そこで1つ課題になっているのは、先ほど申し上げましたように細かなところなのですけれども、電子申請の場合、今、受理印を押した形での控えというものはお返しできていないシステムになってしまっていて、逆に事業者さんから見ると控えは手元にぜひ必要だというニーズは非常に高い。つまり行政がいわば受け取ったという一種言葉がきれいではありませんが、お墨付きがある書類が手元にあることが大事だと思ひていただいているので、そこはシステムの改修で対応していく。そこは結局、社労士さんにとっても同じ問題が起きてしまっているということだと思ひますので、その改善も今回の中でやっていきたいと思ひております。

高橋部会長 そういう意味で社労士がやっていらっしゃる方については抜本的に変わるということで、理解させていただきたいと思います。

それから、窓口で時間がかかるというお話については雇用調整助成金も同じなのですが、わざわざ出向かなくても別に電話だけではなくて、今どき民間のソフトを使えば対面でパソコンを使ってやりとりできるのではないかと思うのです。そういう意味では別にテレビ会議みたいな大層な設備がなくなっても、わざわざ来いというものではなくて、PC間で対面のできるのではないかと思うのですが、そこはお二方にお聞きしたいのですが、いかがでしょうか。

田中課長 助成金のほうですけれども、いろいろ事業主さんにどのような手続というか、何回ぐらい来ていただいていますかというのを調査しましたところ、電話でいろいろやりとりしていることが結構行われておりまして、要するに部長おっしゃっている話は、電話でやっているほうの要するにスカイプか何かを使ってやりますかということをするのかと思うのですけれども、そこは選択肢としてはあるのだろうなと思うのですが、あとは事業主さんのニーズが、電話とスカイプだと大して変わらないではないかということになるかもしれないので、そこがどうなのかなというのはありますけれども、1つのツールとしてはあり得るのかなと思っています。

土屋審議官 そこは監督署も事情が違うわけではないと思いますので、今、田中課長から申し上げたような事業主の方のニーズも見ながら考えていくということかなと思います。

高橋部会長 要するに申請書類なので書類を見ながら、ここを指しながらこうやって変えてくださいみたいな話は電話ではできないはずなのです。そういう意味では書類を画面に出しながら、こうやって書いてくださいというのは民間のアプリの名前を出したら悪いのですが、民間のソフトを使うとやりやすいかなと。

安念主査 ありがとうございます。

林先生、どうぞ。

林委員 ただいま電子申請が現状1%にも及ばないというお話を伺いまして、改めて厳しい状況を認識しました。今後、改善のために、ウェブ上で作成支援をすることを進めてくださっているとか、控えの返送という実務的にニーズの高いところに対応するということが、これらは非常に有効だと思います。一方で啓蒙周知の手段としてリーフレットとおっしゃられたのですが、多分リーフレットはこれまでもいろいろつくられているのではないかと思います。ともすれば啓蒙周知といいますとリーフレットをつくって、それを何枚配ったかということで周知活動の評価がされるような傾向が役所全般にあるように思われます。これまでそういうものやっても電子申請1%未満だという現状を考えますと、より効果のある施策を講じていただくことが必要ではないかと思います。今回のウェブ上での作成支援とか、控えの返送をしたことによってどれだけ電子申請率が高まるのかということも、PDCAでチェックしていただければと思います。

安念主査 どうぞ。

堤専門委員 質問させていただきたいのは、先ほどのオンラインで手続きができるようにという点に関して、私もいろいろ各種助成金の申請書類をばらばらとめくったりはするのですが、今どれくらい書き方見本、つまり、全てに書き方例みたいなものがあるのだろうか、という事です。要はイメージとしては生命保険に入るときに、生命保険の書き方、告知書とか、あれくらい丁寧にやっていたら多分、事業主は1人でもできるだろう。それがウェブ上にあれば、ただそれを場合によっては選択していったり、コピー・アンド・ペーストしていけばできるだろうなということを思っていたので、現状の書き方、事例がどれくらいできているかということ。

2点目は、先ほどおっしゃられたように確かに助成金は出せばいいというものではなくて、政策と一体化をして成果をとる必要がある。この時、この助成金を使って成功した事例というものを一緒に示していただいた上で、例えば1回も正社員になったことがない方にはこの助成金を使いましょうとか、例えばブランクのある女性にはこの助成金を使いましょうとか、例えば非常に貴重な人材なので60を過ぎても、定年を過ぎても働いていただく、のような事例の部分があると分かりやすいのではないかと。私達も本年度、障がい者雇用を始めたのですが、非常に丁寧でした。特に、法的に雇用義務のない中小企業が行うとハローワークの方が必ず事業所に来ていただけるのです。事業所が本当に受け入れられるかどうかを見るということも観点としてはあるのだろうと思いますが、冊子もつくられていて、助成金はこれを読んでくださいねともらったのですが、けっこう厚いのです。まだ残念ながら読めていないので、そのあたりがもう少し助成金の申請、申請書類、あと結果というようなものがホームページとかうまく使われてくるといいのではないかと思います。そのあたりの施策や今後の方針なりを教えていただければと思います。

田中課長 御質問ありがとうございます。

まず1点目の関係なのですが、詳しい記入例をお示ししているものが、種類でいくと助成金全部で70種類くらいありますよということなのですが、その中で10種類弱だと思います。あることはあるのですが、余り丁寧に示していなくて、まさに委員おっしゃったように、これを見れば大体書き方が分かるよねというものをつくっていかねばいけないなと思っておりまして、これは計画の中にも入れておりますけれども、しっかり作成していきたいと思っています。

それから、周知の仕方になりますけれども、今までなかなか助成金は分かりづらいとか、使いづらいというお声が正直、私も入省して以来ずっと聞いていますので、いろいろ試行錯誤はしています。ただ、目的別にこういうことをやりたいのだけれどもという方は、どのような助成金ができるかなというふうに逆引きといいますか、そういう周知の仕方とか、最近その周知の仕方のほうが何とか助成金というふうに書いて、これはこういう助成金ですといきなり出てくるより分かりやすいから、逆引きのようなやり方のほうがいいよとい

うのは事業主団体からも言われておりまして、そういう周知の仕方をしているのですけれども、先ほどおっしゃったように事例とか有効活用例とか、まだまだ我々の周知がうまくいっていないなと思っておりますので、そこをしっかりとやりたいと思っておりますが、余りやると分量が多くなって、結局どこに書いてあるんだということになってしまうと、これもまたせっかく取りまとめたものが有効に使われなくなってしまうので、御自分が、事業主さんが見たいところをすぐ見れるような工夫を、事業主さんの意見もよく聞きながら考えていきたいと思っております。

安念主査 ほかにいかがでしょうか。どうぞ。

高橋部会長 助成金のほうについて2点お教えいただきたいのですが、まず添付書類の数を2割削減すれば、2割跳ね返ってくるので、そういう意味では手続だけではなくて、実態の要件も検討していただくことがありがたいと思っております。それについて正確には書いていないとおっしゃったのですが、ぜひこれは3月までの改定の中で盛り込んでいただければありがたい。作業のなかでどれだけ削減できるかという目星もつかれると思っておりますので、その傾向を踏まえて3月までに基本計画の中に盛り込んでいただければありがたいなというのが第1点でございます。

それから、省庁間横断的な取組が重要だという話をお願いしているのですけれども、中小企業庁との関係で共同の取組というのがワンスオンリーということでできないのか。そのところは中小企業庁と連携してお考えいただきたいと思うのですが、その2点についてまずお聞かせ願いたい。

田中課長 お答えいたします。

1点目につきましては、部会長の御指摘のとおり、どれぐらいできるかというのはありますけれども、大もとのところですので、どれぐらいのパーセンテージになるか分かりませんが、しっかり盛り込んでいきたいと思っております。

2点目につきましては、我々も中小企業庁さんといろいろと施策の勉強をさせていただいているのですけれども、例えば周知の関係であれば一緒に冊子をつくるか、そういうことはやらせていただいているのですが、今度、申請であるとか例えば中小企業庁さんで申請したものでこちらで使えるものがないかとか、そういうことは今まで余り考えたことがなかったので、いろいろと我々もできるものであれば考えていきたいなと思っております。

あるいは例えば中小企業庁さんで認定されていたものであれば、この添付書類は要らないとか、そういうこともあり得ると思えますし、要件の一部をそれで満たしていることにするとか、そういういろいろな連携の仕方があろうかと思っておりますので、しっかり考えていきたいと思っております。

高橋部会長 先ほども子ども・子育て本部にお願いしたのですが、共同書式で、ここは共通で、要らないものについては黒塗りにして使わないとか、なるべく広目につくっていただいて共同書式として活用していただくこともあり得るかと思っておりますので、項目が非常

に似通っているものについては、ぜひそれを御検討いただきたいと思います。よろしくお願ひします。

もう一つは労働基準関係ですが、控えの返送について御検討いただけるというのは非常にありがたいのですが、平成31年度までということになりますと、その間どうなるんだというお話があると思うのです。この場合、紙について発送するとか、紙で打ち出して返送するとか、そういうことはお考えにならないでしょうか。

土屋審議官 大変恐縮なのですが、システム改修という意味では30年度にやって31年度からという、そこはなかなか対応の前倒しは難しいということになります。今、部長からお話があったような、それまでの間の対応として紙で返送するということも含めて、そこは窓口の状況を見きわめつつ、検討させていただきたいと思います。

安念主査 よろしゅうございますか。今、幾つか議論が出ましたので、事務局と相談して集約をいたしまして、事務局を通じてまた改めて御質問を、改めてというか今日の内容について御質問いたしたいと思いますので、御対応いただければと思います。

その上で、当方として不十分な点があるというふうに考えればまた意見書を出すとか、そういうこともあり得べしと考えております。

それで、伺いたい点なのですが、1つは田中課長おっしゃいましたように、手続をウェブ上で完結させるというのは重要なことなのですが、そもそも実体的な要件を整理、統合することも非常に重要であるなということを改めて感じましたので、そういう点について御検討いただけるかどうかということも大切ですし、控えの返送についてもシステムが本格稼働するまでのつなぎといいましょうか、経過期間はどうするのかといった問題もあるうと思います。

それとこれは手続によって大分違う話ですが、物によっては電子申請率が1%という発射台から始めなければいけないというのはかなりつらい話ですよね。これは省庁に直接責任があるというよりも、世の中の的にそうなっているので、ここから伸ばしていくというのは相当大変なことだろうとつくづく思いました。ということは、そもそも電子申請ができるんだということを知らしめるという根本のところから始めなければいけないので、これはどうやってやっていくのかということについてもお考えを伺うことになろうと思います。

先ほど伺いそびれたのですが、七尾審議官に伺いたいのです。今は大分数も少なくなっているだろうと思うのですが、いわゆる一杯船主さんのような方も人を雇えば船員法上のさまざまな申請義務が生じることになるのですか。

七尾審議官 まさに一杯船主というのはたくさんいらっしゃいまして。

安念主査 今でもいるのですか。

七尾審議官 はい、今でももちろんいます。雇用している船員が、契約を結んでいる船員が10人以下というのが7割ぐらい。ものすごく多いです。その中でいわゆる一杯船主さんというのは山のようにいらっしゃいまして、おっしゃるとおりそういう方々に関してもそういうオブリゲーションは出てきますので。

安念主査 ということはまさしくあれですね。ウェブというか電子申請とはいかなるものであるかということから説き起こさなければならないのですね。

七尾審議官 おっしゃるとおりです。先ほど委員の方から、そもそもリーフレットを配って、これぐらい配りましたというのでいいのかという話がありましたが、おっしゃるとおりでございます、我々もそういう一杯船主の方々が所属している内航の組合、内航総連の中に5つぐらい組合があって、中小の方々が入っている組合というものがあるのです。そういうようなところをどのようにお願いをして、そういう方々に浸透させるのか。恥ずかしながらそういうところからやっていかなければいけないなと思っております。

安念主査 というわけで、なかなか浸透というか周知方それ自体が非常に大きなお仕事になるのだということをつくづく承知をいたしましたので、その点についても伺ってみたいものと思っております。

また、15日の行政手続部会で関係者からヒアリングを行いましたところ、労務管理に関して事業者さんから幾つか要望がございました。これを後日、文書にいたしまして両省にお送りをしたいと思っておりますので、あわせて御回答方、御配慮いただきたいと存じます。

それでは、今日は国交省、厚労省の皆様どうもお忙しいところありがとうございました。

(厚生労働省、国土交通省退室)

安念主査 本日の議題は以上です。

第2チームの毎回の会議終了後、事務方から記者ブリーフィングを行うことになっております。

最後に事務局から何かございますか。

石崎参事官 次回の会議日程は、後日、事務局から連絡させていただきます。

安念主査 それでは、これにて会議を終了いたします。