

第22回規制改革会議終了後記者会見録

1. 日時：平成25年12月5日（木）17:29～18:01

2. 場所：合同庁舎4号館6階620会議室

○司会 それでは、第22回規制改革会議後の岡議長の記者会見を始めたいと思います。

最初にお断わりしておきますが、本日、次の予定の関係で、6時頃には議長の会見を切り上げさせていただきたいと思っておりますので、あらかじめ御了承ください。

それでは、議長、お願いいたします。

○岡議長 皆さん、お待たせしました。

本日、第22回規制改革会議を開催いたしました。

本日は、3つの議題がございまして、最初の「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」につきましては、社会福祉法人全国社会福祉協議会と株式会社ニチイ学館から御説明をいただきまして、意見交換、質疑応答をしました。

私どもは、従来から、社会福祉法人の健全性向上と、そのための第一歩として、財務諸表等の公表を求めてきているわけですが、今回の全国社会福祉協議会からの説明の中でも、ガバナンスの問題、透明性の問題については前向きに取り組む姿勢といたしますか、意見表明がございました。

一方、イコルフットィングにつきましては、私どもとしては、社会福祉法人と一般株式会社のギャップをできるだけなくしたほうがいいのではないかという考え方に立っての意見交換になっているわけでありますが、本日の協議会からの御説明では、この点についてはまだまだ前向きな姿勢が見られなかったと思います。むしろ社会福祉法人と一般法人をイコルフットィングにすることは難しいのではないかという御意見であったと思います。この辺につきましては、今日のヒアリング、意見交換を踏まえて、引き続きフォローしていきたいと考えております。

2点目の「保険診療と保険外診療の併用療養制度」については、今まで何度か議論を重ねてまいりましたが、これまでの議論を踏まえた論点整理をベースに、今日また意見交換をしたということが1つ。その上で、私どもの従前からの質問に対して、厚労省から回答をいただくということだったわけであります。この質問は何かといいますと、保険が効く保険療養と保険外療養を同時に受けたときに、なぜ一定の条件以外の保険外療養を受けたら、保険療養も自己負担をしなければいけないのかということについてのわかりやすい説明、本当の理由を説明していただきたいということを申し上げてきたわけであります。今日はそれに対する回答を厚労省からいただいたわけでありますが、残念ながら、本日の回答は従来からの説明の域を出ていなかったと私は受けとめております。したがって、今後どのような形で規制改革会議としての意見を取りまとめるかについて、引き続き審議

を続けていきたいと考えております。

3つ目が「労働時間法制等の見直し及びジョブ型正社員の雇用ルールの整備」について、雇用ワーキング・グループで検討を重ねてきた意見案をベースに議論をいたしまして、皆さんにお配りしている内容を規制改革会議の意見として取りまとめ、これから厚労省に提出することになりました。

後ほど皆様からの御質問に対して、雇用ワーキング・グループの鶴座長からお答えいただくことになると思いますが、議長としましては、今日の2つ(労働時間法制等、ジョブ型正社員)とも、働く方々の立場と企業の立場、両方にとってプラスになる仕組み、制度をつくることによって、働き手の労働者もいろいろなタイプの働き方ができる。そうすることによって、より活力が発揮できる状態をつくるとともに、それが企業にとってもプラスになるのだと、このようところが基本的な考え方だということを、私から申し上げまして、あとは皆様からの質問にお答えしたいと思います。

冒頭の私からの説明は以上でございます。よろしく申し上げます。

○司会 それでは、質問がありましたら挙手をお願いします。

○岡議長 どうでしょうか。

どうぞ。

○記者 一番最後の雇用、労働の部分についてお伺いしたいのですが、このペーパーを見ますと、3つのものをセットで進めることが必要であるというお話があります。この中身については規制緩和というよりは、新たに規制を強化する内容のものも幾分含まれているように思いますが、これは同時に進めることを提案する考え方といいますか、背景をもうちょっと伺えればと思います。

○鶴委員 ありがとうございます。

我々は規制改革会議でございまして、規制改革というのは私も前にこのような場で申し上げたかもしれませんが、単に緩和だけ全部進めるということではなくて、国民にとって、今回の場合ですと労働者、企業にとってよりよい仕組みを構築するための規制制度をどう構築するか。そこが一番大きなポイントだと思っています。

今の御質問は、皆様御承知のように、6年前にホワイトカラーエグゼンプション導入を失敗しています。そのときの批判が過労死法案、残業代ゼロ法案ということを言われました。ここに書いてありますように、一律の労働時間管理がなじまない労働者の層はいらっしやいます。それを既存の制度、ここにもありますけれども、必ずしもそれがうまくワークしているのか、いろいろ問題点がございます。もう少しよりよい制度を導入したほうがいいのではないかと。これは実はかなり広いコンセンサスがある考え方だと思っています。ただし、前回こういういろいろな御批判がございましたので、再度こういう案を出すためには、過労死法案と言われない長時間労働の問題がございます。これはこの適用除外、今回の提案とは別に、日本の長時間労働の問題は非常に深刻でございます。20年、30年変わっておりません。こうしたことを少しセットで導入をしていかないとなかなか労使ががっ

ぶり四つに組んで議論をしてもらうことには、私は絶対ならないと思っております。我々はきちっと労使がこの問題について向き合ってほしい。それは、新たな労働時間制度の創設ということだけではなくて、それに付随したもろもろの労働時間に関わるいろいろな問題についてしっかり議論していただく。そういう意味合いも込めまして、この3つを議論する。この中には、おっしゃるように、非常に我々は大胆な案も、適用除外の考え方をしております。一方、ちゃんと労働者の健康確保等々、やはりそれが担保される仕組みも、その裏側として必要ではないか。こういう趣旨でございます。

○岡議長 どうぞ。

○記者 重ねての質問ですが、労働分野の規制については労政審で議論するのがこれまでの慣例としてあるかと思うのですが、今後、労政審に対していついつまでに結論を出せとか、そういう考え方はどうでしょうか。

○鶴委員 これは既に今年の6月に規制改革推進計画の中で、労働時間の問題は、例えば具体的に企画裁量労働制、フレックス等々、そういう名称を挙げても、基本的な労働法制を総合的に検討する。これは1年ぐらいかけて労政審で検討しますということはもう既に決まっております。既に労政審でも労働時間の議論は始められております。ただ、本格的に議論というのは、多分、年明けということだと思っております。

その中にテーマとして挙がっているのが、実は、今、非常に個別のテーマが多いのです。今、申し上げたような話です。ただ、それだけではなく、その他というものもちゃんと労政審の中のテーマにありますので、我々としては、包括的な考え方を是非労政審の議論すべきテーマに取り入れていただいて、しっかり大きなフレームワークを御議論していただきたい。そういうことになると、来年夏ぐらいまでのタイミングの中で御議論をされていく状況ではないのかなと思っております。

○岡議長 ペーパーの3ページ目の「今後の議論の進め方」の2つ目のところに今、座長に答えていただいたことが活字になっております。要は、我々の意見をしっかりと受けとめて、労政審でこのテーマについて議論してほしいということをお願いしていきたいと思っております。

他はいかがでしょう。

どうぞ。

○記者 今、鶴座長がお話になったところで重ねて伺います。

労働時間の適用除外のところですけども、2ページで、現在ある制度で問題があるということで、管理監督者は非常に緩いだろう。名ばかり管理職という問題があるだろうと。一方で、裁量労働制というのは使い勝手が悪い。より実態に合った制度をつくるべきだという提案だと思うのですが、大事なのが(2)の適用除外の範囲だと思うんですけども、かつては年収の条件で労側、使側でいろいろ意見もあったと思うのです。今回、規制改革会議として提言される内容では、適用除外の範囲は、国が対象者の範囲の目安を示すということですけども、例えば職種はどういう職種であるとか、年収はこういったものであ

るとか、そういったことについて今の時点で何かお考えはあるのでしょうか。

○鶴委員 そういうことも、例えばどういう要件、今、おっしゃった年収とか、職種とか、幾つかディメンションがあるのだと思うのです。それで大体どういうことを考えていくのかというのは、ここに書いてございますように、ある程度、国が対象者の範囲の目安をというところには、そういうものは多分入ってくる。ただ、我々が非常に事細かに具体的にこうだよとか、これとこれとこうだよとかということをして今の段階で言うのはどうなのか。むしろそれも含めてしっかり御議論していただく。まさに先ほど申し上げたフレームワークの定義ということでございますので、それは引き続き議論、逆にこれから議論をしていただきたいと思っておりますし、そういう議論をしていただく中で、また規制改革会議として、例えばそれに対して我々はどのような見解なのかを示していく。そういうインタラクションを多分、今後やっていくことになるのではないかと。ここで非常に完全な仕組みをばんと出して、もうこれでやれということでは全然ないということです。そこも含めて、まさしく労使にきっちり話をさせていただける、議論していただける。それは厚労省も含めてということなのですけれども、それを我々は狙いとしているということでございます。

○記者 重ねて済みません。

これから議論を深めていってもらえたらということですが、今回、特に健康管理ということについて繰り返し、繰り返し述べていらっしゃると思うのですけれども、問題意識として、一方的に企業にとって有利な制度になってしまうと労働者にとって過労死の問題ですとか、あるいはそれこそワーキングプアと言ったらあれかもしれませんが、非常に不利な状況になるのではないかとといった、そういった問題意識はお持ちになっているという理解でいいでしょうか。

○鶴委員 まさしくそういう問題意識の中で、先ほど申し上げたように、過労死法案という御批判はこれを見れば、そういう御批判は多分できないだろうということなので、逆にこれも健康確保という労働時間の量的上限の話と、さらに休日・休暇の話に分けて我々は提言しているのです。この2つはやはりワーキングの中でもしっかり分けて議論したほうが良いという御議論もございました。かなりそこは我々労働者、働く者の立場をしっかりと見て、提言を今回させていただいたということをお理解いただければと思います。

○岡議長 繰り返しになりますけれども、今日配ったペーパーにそれぞれの改革の目的を明示しております。先ほど私が言ったこととほぼ同じことなのですけれどもね。こういう目的を持って、2つの提案を我々の意見として出しているのだということをお是非御理解いただきたいと思っております。

他はいかがでしょうか。

今の方の後ろの方、どうぞ。

○記者 混合診療のところでお尋ねします。先ほどの冒頭の御説明だと、何で保険療養の部分まで自己負担なのかについての厚労省の説明があったけれども、残念ながら、従来からの説明の域を出ていないという受けとめであるということだったのですが、もう少し詳

しく、どういうやりとりがあつて、それに対して他の皆さんも含めて、規制改革会議側の方がどういったところにまだ疑問点があるのか。それと、そのやりとりが、今後まだ引き続き議論ということですが、どういう方向性でこの話をまとめていくことになりそうなのか。意見の和解がなかなか難しい問題ではあるかと思うのですけれども、その点についてのお尋ねです。

○岡議長 先ほど私が今日厚労省から説明をいただいたが、まだ納得できていないと申し上げた部分は、ある意味では、このテーマの最初の一步の部分だと思うのです。要は、保険診療を受けたら保険が効きますねと。保険外診療を受けたら保険は効きませんよと、ここは非常に単純で当たり前でよくわかります。ただし、保険が効かない治療と保険が効く治療を両方同時に受けたときに、今言われている評価療養、選定療養という形で政府が安全性と有効性を確認できたものを受けたときには、保険診療の部分については保険が効きますよ。これが今の併用療養制度ですね。その制度に対して、我々としては、それはおかしいではないかという議論の一步手前のところで「なぜそうなのですか」ということについて、厚労省からは「安全性と有効性が確認できないものを併用された場合には、貴重な健康保険の財源を使うことは好ましくない」という説明が根幹にあるわけですが、それだけでは、私どもとしてはよくわからないので、もう少し説明を求めていきたいということが1つ。

それ以外では、現在、評価療養あるいは選定療養という形で併用が認められている分野についてもっと拡大してもいいのではないかという議論もありました。これについては、そうしますという確約があつたわけではありませんが、検討の対象にはなり得るというやりとりはありました。具体的にどういうケース、どういう分野というところまで、まだ明確なものはお出しておりませんが、方向性としてはそういう分野があるかもしれませんねと。そのときは前向きに検討の対象になるのかもしれないという方向性が出てきたと思います。

他にもいろいろ議論はありましたが、このテーマの一番の根幹はそういうところだと思います。

どうぞ。

○記者 労働時間規制の話について3点ほどお伺いしたいのですけれども、1点目としまして、今回、適用除外の範囲について、先ほどの鶴先生のお話でも、国が事細かに目安をというよりも、企業レベルの労使自治に委ねるというお話だつたと思うのですが、労使協定を締結という形でここに持ってこられたのはなぜなのか。といいますのも、先ほどのお話にありました企画型の裁量労働制に関して使われている労使委員会の制度をここで入れることはお考えになられなかったのか。検討にならなかったという点が1点であります。

もう一点が、今回、割増賃金制度を深夜を含めて適用しないという話が入っておりますけれども、先ほど前回のエグゼンプションに関して過労死促進法、もう一つ、残業代不払いと言われたことに関して、それに対してここで深夜を含めて適用しないのは、そのお考

えからしたら少し逆行するのではないかと感じたのが2点目であります。

最後、3点目、一番最後の注のところで、経営層に近い上級管理職についてですけれども、これはかなり規制は緩和される、広められるという理解でよろしいのか。同時に、経営層に近いというのがどのくらいのものをイメージしているのかという点。

以上、3点のお考えをお伺いできますか。

○鶴委員 3点目をもう一回、お伺いしたいのですけれども、最初の2点は、確かに労使委員会という仕組みがございます。実は、労働が、我々がワーキングでヒアリング等々をしたときに、なるべく国が一律に全部決めて、非常に多様な産業、多様な企業があるのに一律でやるとこれはなかなかうまくいかないねという議論でございます。そうした場合に、労使できちっと話をしてくださいということになるわけですが、御承知のように、労働組合がない企業、そういう場合でも、過半数代表というものがあるわけですが、それ以外に先ほどおっしゃった労使委員会、いろいろ仕組みがございます。実は、労働側からのお話を聞くと、そういうところがうまく機能していないのではないかとのお話があります。我々は基本的にこの仕組みを別に労働組合があるなしとか、どういう仕組みがあるかどうかにかかわらず、全体に広げていきたいなと思っております。

ただし、今の時点でやはり労使がちゃんと話をしてくださいよ、そういうところにある程度、任せますよという議論をする場合に、やはりちゃんとそれができるところはどういうところなのかということになると、過半数労働組合があるところ、多分、そこから少し入口は入って、こういうところに入ることから議論をしっかりと進めていただきたい。逆にこういうところを非常に間口を広げてしまうと、労使で話などでできないではないかという批判があって、すぐこういう考え方はつぶされてしまうところが過去もございました。そういうところについての配慮を少しさせていただいているのが最初の視点でございます。

割増賃金、深夜の話でございます。これは今回、新たな適用除外ということを考えるのであれば、これはこれまでの管理監督者の適用除外は皆様御承知のように、深夜のところは外れていないのです。休日というところまでは除いても、深夜は外れていません。これもやはりなるべく柔軟な働き方を考えると、労働時間とパフォーマンスという成果が必ずしも結びつかない人たちについては、なるべく適用除外を広げることが柔軟性を高めるために大事ですという御議論が非常に多うございました。それなので、我々としては、広げるところはきちっと広げる。ただし、深夜の割増賃金もなくすのであれば、先ほど私が申し上げたように、三位一体というか、では、労働時間の上限規制の話とか、休日の話とか、やはりちゃんとそういうところをしっかりとやらないと、ここまで外すのだったらそこはやってもらわないと困ると、当然そういう意見が出てくると思います。

だから、我々としては、この提案というのは、非常にめり張りをしっかりつけて、柔軟性を拡大するところはしっかり拡大させる。ただ、それが非常に大きな問題にならないように目配りを非常に細かいところまでする。労使も単に任せればよいという話ではなくて、

まずそれがきちっとできるところから始めてみられたらどうでしょうか。やってみられて、これはなかなかうまくいくなという話であれば、多分、広げていくことはできるでしょうと、そういうところまで考えた提案でございます。

3点目、イメージというのは、これも経営層に近い、相当上のところですよ。だから、もう相当上のところで労働時間の上限規制というものも、こういう人たちはいろいろあーだこうだと言う必要があるのでしょうかということなのです。多分、これまでいろいろホワイトカラーエグゼンプションで議論になっていたのは、課長よりも少し低いレベルのところをどうするのかという議論になっていたのですけれども、ここの話はもっと通常の課長というところ、もうちょっと上のところ、イメージとしてはそういう感じです。だから、そもそもそういうこと自体云々かんぬん。かなり高度専門職というイメージに近い方々だと思います。そういう中で実際に仕事をされている方、身近にそういう環境で働いている方においては、どうも上限規制というものは、そういう人たちにはもしかしたらなじまないのではないですかという御議論もございました。そういうところも含めまして、若干、そういうところを適用しない方々は、当然カテゴリーとしてはあるかもしれない。こういうことも含めて、なるべく今回、議論の出発点として、フレキシビリティを持たせる提案ということですよ。

○記者 先生、一番最初の第1点目のところについて、再度確認ですけれども、労使協定締結で対象を定めた場合ということですが、ここで仮に過半数組合があったとしても、いわゆる労使の力の非対称性というところの、その問題に対する担保というものはなにがしか考え得るものはあるのでしょうか。

○鶴委員 労使で勝手にやってくださいということだけではなくて、2ページの3ポツの(3)を見ていただきますと、使用者の恣意的運用を排除するためということで、ちゃんと取り決め内容を行政、労働基準監督署に届けてくださいと。だから、中だけで労使協定をやったといっても、内容を見れば、これは何だというひどい内容。そういうことであれば、やはり問題が出てきますので、ちゃんとそれは届け出をしましょうと。別にそこを承認とか何とかではなく、届け出するというプロセスだけでも、これはかなり規律効果はあると思って、こういうところでもいろいろな問題が起きないように担保する仕組みを入れているということですよ。

○岡議長 他はいかがですか。

どうぞ。

○記者 労働時間規制の関係でペーパーの読み方を教えていただけないかなと思って、1ページ目のところに、休日・休暇の強制的な取組と労働時間貯蓄制度の本格導入が書いてある。これのイメージしている対象者が、いわゆる今回打ち出されているホワイトカラーエグゼンプションの対象者のみになるのか。それともより幅広いブルーワークの方も含めた労働者の方全般になるのか。

○鶴委員 今回の提案というのは、適用除外の対象者について、この3つをセットで適用

することを考えてくださいという、これは今回の、これは提案でございます。今、おっしゃった、もっと一般的な労働者に対する適用はもちろん他では全然問題がないということをお我々は考えているわけではなくて、今回、我々の提案としてはこの提案ですけれども、さらにこれを契機に、今後、検討課題になっていくと理解しています。ただし、今回の具体的な提案としては、適用除外対象者についてこれを考えてくださいと。ただ、気持ちとしては、当然それは検討課題の中に入ってくるお話ですよと、否定はしておりません。

○記者 要は1ページ目のところが全体のイメージ像というか。

○鶴委員 そうです。

○記者 2ページ目以降のところがまさに今回おっしゃりたいところだと思うのですが。

○鶴委員 そうですね。だから、これをもしばらばらに出して、この3つをやってくださいという、何が起るかという、使用者側は適用除外のここだけとりたいよねと。他は難しいかもねと。労働側は逆に言うと、健康確保とワークライフバランスはいいかもしれないけれども、適用除外は我々はもう議論しませんとどうしてもになってしまうのです。そこが両方ともこの3つの問題についてちゃんと議論をするきっかけをつくっていただくということで、この3つを三位一体と我々は申し上げますけれども、そこに一番大きなポイントがある。これは1ページの一番最後にまさにそういう戦略を書いているということだと我々は思っているのですが、今回そういう形で出させていたきたいのは、そういう趣旨でございます。

○記者 2ページ目の労働時間量的上限規制と休日の強制取組をセットで導入しなさいよと。一方で、具体的なやり方を労使自治で考えてねという形。労使自治で考えるというのと強制というのがどのようなものなのか。

○鶴委員 2つからちゃんと選んでくださいよということを行っているわけです。だから、労働時間の上限規制で我々は具体的な例を例示していますね。休日・休暇のほうも例示をしています。その中でちゃんとどれか1つは導入することを前提でやってくださいということなのです。ただし、どういう選択をしていくのかとか、そういうことについては、もちろん今後、国がある程度、フレームワークを示していくということでしょうし、ある程度、労使が柔軟的に選択をできるという、かなりそこは幅を持たせた形です。ただ、それぞれの項目の中で一つずつちゃんととらなければだめだよと、そこは枠をかけているわけです。縛りはかかっています。

○記者 ありがとうございます。

○司会 それでは、議長と鶴座長からの御説明はここまでにしたいと思います。

○岡議長 どうもありがとうございました。