

## 第38回 規制改革会議 議事録

1. 日時：平成26年11月10日（月）15:00～17:04

2. 場所：中央合同庁舎第4号館11階共用第1特別会議室

3. 出席者：

（委員）岡素之（議長）、大田弘子（議長代理）、安念潤司、大崎貞和、翁百合、  
金丸恭文、佐久間総一郎、佐々木かをり、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）松山幸弘

（政府）有村内閣府特命担当大臣（規制改革）、赤澤内閣府副大臣、  
越智内閣府大臣政務官、小泉内閣府大臣政務官

（事務局）羽深規制改革推進室長、刀禰規制改革推進室次長、市川規制改革推進室次長、  
山澄参事官、柿原参事官、佐久間参事官、三浦参事官、大熊参事官

（有識者）公益財団法人21世紀職業財団 岩田喜美枝会長

労働政策研究・研修機構 濱口桂一郎労使関係部門統括研究員

（厚生労働省）吉田大臣官房審議官（医療介護連携担当）

佐々木大臣官房総務課企画官（保険局併任）

4. 議題：

（開会）

1. 多様な働き方を実現する規制改革について
2. 新たな保険外併用の仕組みの創設について
3. 公開ディスカッションの実施について
4. 規制改革ホットラインについて

（閉会）

5. 議事概要：

○岡議長 定刻になりましたので、第38回規制改革会議を開会いたします。

本日は、浦野委員が御欠席でございます。

有村大臣は公務の都合で、後ほど遅れて参加されます。

なお、本日は、議題2の関係で健康・医療ワーキンググループの松山専門委員に当該議題の間、御出席いただく予定でございます。

（有識者入室）

○岡議長 それでは、議題1の多様な働き方を実現する規制改革について議論したいと思います。

本日は、公益財団法人21世紀職業財団会長の岩田喜美枝様と、労働政策研究・研修機構

労使関係部門統括研究員の濱口桂一郎様より御説明をいただくことにしております。

最初に岩田様より説明をお願いいたします。

○岩田会長 どうぞよろしくお願い申し上げます。

私からは、女性の活躍を推進するための働き方の改革というテーマでお話をしたいと思います。

まず、女性の活躍というのはどういう状態を言うのか。どういう状態を目指すのかということについてなのですが、私は2つのことが同時に実現されて、初めて女性が活躍できていると言えると思います。

1つの軸は、仕事と育児など家庭的な事情が両立できて、女性の仕事が継続できているかどうかという軸です。

もう一つは、単に仕事が続くということではなくて、男性と同じように生涯キャリアアップをして、その中から管理職とか役員の方が出てくるといったキャリアアップの軸です。この両立とキャリアアップという2つの軸が達成できて、女性は活躍できていると言えるのではないかと思います。

従来の政府の政策ですとか、企業内の取組を見ておきますと、両立の方が先行しております。そちらは随分前進したと思いますが、キャリアアップの軸はこれからだという感じがいたしております。

女性の活躍というのは一気に進むわけではございませんで、企業の中では標準的な形だと、3段階に分かれて進むのではないかと理解をしております。

最初は、この2つの軸が両方とも実現できていない。両立も駄目。キャリアアップも駄目ということで、こういう会社は、女性は子供ができれば辞めるのが当たり前という会社でございます。ちょっと前までは、日本の多くの企業はこの第1段階だったわけです。

次の段階は、子育てとの両立支援策が企業内で講じられますと、出産後も育児休業を取って復帰をして、その後、かろうじて仕事と子育てが両立できるような段階です。ですから、ある程度、両立軸の方は達成できて、キャリアアップ軸の方がまだという状態です。

日本の今、大手企業、中堅どころ以上の企業は、ほぼこの第2段階に達していると思います。

次の第3段階というのは、両立の軸とキャリアアップの軸と両方が達成できている段階でございます。先進的な日本の大手企業の幾つかは、この第3段階に向かって進んでいるという状況ではないかと思います。

それぞれの段階をステップアップするために、企業が取り組まないといけない大きな課題があるのですが、ここに①～④まで4つ書かせていただいておりますけれども、今日は働き方の改革との関係ですから、①と②についてコメントをしたいと思います。

①というのは、第1段階から第2段階に進むための仕事と育児などの両立支援策なのですが、実は、今のやり方では第2段階までは進んでも、第3段階まではいかないという問題がございます。そこで、両立支援策の質の転換をしないといけないと思っています。

これまでは、仕事を免除いたしまして育児を支援する。ですから、育児休業ですとか短時間勤務ですとか、残業を免除する、転勤を免除する、こういうふうには仕事を免除して育児を支援するということでした。その結果、ワーキングマザーは確かに増えてきておりますけれども、ワーキングマザーがキャリアアップするということにはいかないのです。人をキャリアアップさせる、人を成長させるというのは、本格的な仕事体験、これがどれだけしっかりできるかということによって決まってくると思うのですが、今のように両立支援策は非常に充実してまいりましたけれども、それは仕事を免除する方向の両立支援策ですから、相当長い期間続く育児期に本格的な仕事体験ができない。ですから、仕事は何とかほどこに続くのですが、キャリアアップまでいかないというのが今の両立支援策です。

そこで考えなければいけないのは、なるべく育児休業からは早く復帰して、そして、短時間勤務からも早くフルタイムに復帰して、それでもちゃんと育児ができるという働き方を実現しないといけないと思っています。

そのためのキーワードは、「フレキシビリティ」です。いつ働くか、どこで働くかということについての自由度があれば、フルタイムで働きながら子育てがしっかりできると思っています。

もう一つは男性の問題です。今、両立支援策を使っているのは、ほとんどが女性ですけれども、このままですと、幾ら企業が女性の活躍で本気になっても、政府が女性の活躍を推進しようというふうに思っても、家の中のこと、育児、家事を女性だけが担っているという状態が変わりませんと、妻は第2段階まではいけると思うのですけれども、子育てをしながらキャリアアップをするという第3段階までにはいかないと思います。

そこで、男性が育児、家事を普通のこととして担うことが、妻のキャリアアップのために必要だということがありますし、また、実は今の子育て期の若い父親たちは、家庭生活にしっかり関わりたいと本気で思っています。それが実現できていないのが問題なのですけれども、男性の意識も変わってきている。男性も生きたいようになかなか生きられていないということだと思っています。

そして、両立支援策の質の転換と男性が育児に参加をするという2つのことを進めるためには大前提がありまして、それは今の正社員に期待されている、正社員としての当たり前の働き方を大きく修正しないといけないということだと思っています。

考えてみれば、今の正社員に期待されている無定量的な働き方、いつでも、何時間でも働ける、どこでも転勤できる、これは明らかに男性型の働き方だと思います。それも専業主婦がいる男性ですね。専業主婦世帯が当たり前だった時代の男性だからできた働き方だと思います。この正社員の働き方の常識を変えない限りは、なかなか子育てをしながら女性がキャリアアップする、あるいは男性が育児をしっかり担うというのは難しいと思います。

次の図は、日米の男女が何時に会社を出ているかという退社時刻の分布を見たものですが、お気付きのようにアメリカの場合には男女に差がございませんで、5時に退社のピークがあります。ですから、5時前後に男女とも会社を出て、そして家では家事、育

児を男女が担っているということでございます。

日本の場合は、既婚女性はアメリカの男女にほぼ近い形状をしておりますけれども、男性の退社時刻というのは御覧のとおりで、ピークが8時だということです。このような状況が変わって、男性と女性が重なるといいますか、男女同じような働き方になるということが、先ほど男性型の働き方の修正をしなければいけないと申しあげましたときに、私の念頭にあるものでございます。

残業はゼロにはならないと思います。臨時的なもの、一時的なものとしては必要だと思いますが、長時間残業が当たり前という、この働き方こそが女性が活躍するための最大の障害であると思っております。これがなくなれば、この働き方の常識が大幅に修正されれば、極論すれば、他のことは何もしなくても女性は見違えるように、男性と違うことなく活躍を始めると思います。

最後のスライドは、それでは残業がないのが当たり前の働き方を実現する、正社員の働き方の常識を修正するということの進め方についてです。もちろん人手を増やせば残業はなくなるのですが、人手を増やすというのは、人件費が増えてコスト競争力が削がれますので、なかなか企業は人手を増やして残業をなくすということはできません。そこで、答えは1つしかなくて、1時間当たりの生産性が高い働き方にどういふふうに変えるかということです。

多くの企業は、働き方改革をしたいという気持ちはあって、それに着手をするのですが、実際にやっていただきたいことは①～⑤あるのですが、ほとんどの企業が④で止まっています。④というのは、例えば、ノー残業デーをつくるとか、夜8時になると消灯するとか、残業を夜型から朝型にシフトさせるとか、こういうルールを企業が決めるといふやり方です。これも悪くはないのですが、これだけですと残業の2割削減ぐらいで止まってしまって、残業がなくなるという会社にはなりません。これは、言わば会社は働き方の外枠だけ決めて、時間当たり生産性をどうやって高めるかというのは社員に丸投げをしているという状態。これでは残業はなくなるということではございません。

そこで必要なことは、特に①とか②に書いてあることですが、業務を廃止する。これは、常に業務の棚卸しをして、選択と集中という観点から、もう一回マンパワーの配分を考える。その過程で優先順位の低い仕事はやめてしまうということです。

もう一つの業務プロセスの簡素化というのは、同じアウトプットを出すために投入するマンパワーをいかに最小化するかということで、業務のプロセスを簡素化する。決裁権限を下におろすとか、決裁のプロセスを簡素化するとか、そういうことが代表的な例だと思いますけれども、そういうようなことです。

考えてみますと、この①とか②というのは業務改革そのものなのです。業務改革というのは非常に難しい。この業務改革に成功した企業が、今、日本の国内にも出てきておりますが、残業がほとんどない会社になってきていると思っております。

以上、いただいた時間も過ぎましたので、この程度にしたいと思っております。どうもありが

とうございました。

○岡議長 岩田様、ありがとうございました。

続きまして、濱口様、お願いします。

○濱口統括研究員 濱口でございます。

本日は規制改革会議の本会議にお呼びをいただき、私の意見を申し述べる機会をいただきまして、ありがとうございます。

今まで3回ほど雇用ワーキンググループにはお呼びいただいて、お話をしてきたことがございますが、今日はもう少し総論的にいただいた多様な働き方を実現する規制改革ということで、10分ほどお時間をいただいております。

実は、いただいたテーマは「多様な働き方を実現する規制改革について」なのですが、これを見ますと、あたかも規制があって、その規制が多様な働き方を阻害しているかのような前提に立ったタイトルでございますが、私はそもそもそれが間違っていると思っています。マスコミに出てくる世の評論家は、雇用分野においても他の分野と同じように、国家による法規制によってがんじがらめに縛られているかのようなイメージで語りがちですが、それは全く間違いであります。

例えば、日本の労働基準法。本来は1日8時間、週40時間を超えて働かせてはならないという厳格な規制ですが、しかし、現実には36協定によって、法律上、無制限の残業や休日出勤が可能です。これは、世界的に見て恐らく異例なまでの規制緩和状態であります。

例えば、ヨーロッパは残業を含めて週48時間が原則ですし、例外的にも1日11時間の休息時間が必須になっております。

一方、この労働基準法は飽くまでもそれを超えて働かせてはならないと言っているだけで、それより少なく自由に働くことを全く禁止はしておりません。企業が、それより短い働き方、働き方が十分可能なのにそうしないのは、あえて言えば、企業がやれることをやらないだけであります。そういう意味では、ここで問題なのは規制（レギュレーション）ではなくて、慣行、これはフランス語でレギュラシオンと言うらしいのですが、その方がむしろ問題であると言うべきだろうと思います。

ワーク・ライフ・バランスと言うときに、例えば、夜中の2時まで働いて、ワーク・ライフ・バランスが実現したと言うのであれば別ですが、もっと短く、あるいは自由に働けることが大事であれば、そのために必要なのは規制改革ではなくて、慣行改革こそが必要なはずであります。そこを混同して、労働基準法の規制を緩和すればワーク・ライフ・バランスが取れるとか、仕事と育児の両立ができるというようなことを言うのは、私は端的に嘘であると思っています。

念のため申し上げますと、残業代というものは、これは飽くまで単位は円ですので賃金規制です。賃金規制については、確かに法定労働時間を超えると、時間にリンクした賃金の支払いが義務付けられております。そこを問題にすること自体、私は別におかしなこと

ではないと思いますが、しかし、法定時間内は、支払い方は自由です。例えば、子供を保育所に預けてから午前11時に出社して、午後2時までの間に仕事をさっさと終わらせて退社した方に、成果を上げているからというので、例えば月50万払う。朝8時から5時までフルに働いたけれども、成果を上げていないからあなたは月20万だよ。少なくとも日本の労働法には、これを禁止するような規定は全くございません。それをしていないというのは、単に企業の慣行であるに過ぎないと思っております。

これを踏まえて、今、岩田会長がお話しされた女性の問題に引き付けてお話を申し上げます。いわゆる日本型雇用システムと言われるもの、これも六法全書のどこにもそんなやり方をしるとは書いていません。正に法規制ではなくて慣行でございますが、この下では、少なくとも男性正社員は全て仕事の中身も時間も空間も無限定な、私の言葉で言うとメンバーシップ型の働き方がデフォルトルールになっています。

デフォルトというのは、どういうことかということ、例えば、私が一般職で働きたいと言ったら、男のくせに一般職なんて何だと叱られるわけでありまして。しかし、このデフォルトのモデルは、少なくとも専業主婦か、せいぜいパートで働く主婦が家事、育児を行うことを前提としております。そのデフォルトのモデルを女性にそのまま適用すると、これが総合職になるわけですが、そうすると彼女らにも主婦が必要になります。その主婦は誰がやるかということ、親だったり、姑だったり、あるいはメイドだったり。しかし、いずれにしても、これが普遍的に存在するということは、恐らくあり得ないでしょう。

そういう中で、伝統的に女性に割り当てられてきたのはどういうモデルかということ、仕事も時間も場所も限定的なだけではなく、仕事の中身自体も補助的な働き方。これがいわゆる一般職モデルであります。むしろ、恐らく90年代末からは、これが非正規に徐々に代替してきたと言えるのではないかと思います。

ようやくごく最近になって、仕事内容自体は決して補助的ではなく、むしろ基幹的、専門的な仕事でありながら、こういった仕事の中身とか時間や空間が限定的な働き方、限定正社員と言われる、あるいはジョブ型正社員と私は呼んでおりますが、そういったものが論じられるようになってまいりましたが、なお今までの伝統的なデフォルトルールというものが非常に強いために、執拗な反対論がございます。この無限定正社員がデフォルトであるがゆえに、このタイトルにある多様な働き方というものが、社会的に見て落ちこぼれ扱いされてしまいます。

過去20年間、働き方の多様化というのは繰り返し論じられてきましたが、私から見ると、それは全て片面的多様化であると言えます。片面的というのはどういうことかと言うと、職務も時間も空間も無限定な就労義務と、それを前提とする長期の雇用保障、年功的な処遇に特徴付けられる、メンバーシップ型の正社員モデルを当然のデフォルトとし、そこから、義務もこれだけ少ない、それゆえ保障もこれだけ少ないというように、削る方向のみ多様化を考えてきたということです。したがって、このデフォルトモデルが正しいものだという立場からしますと、多様化というのは全て下方への逸脱というふうに見られがち

であります。

したがって、例えば、限定正社員とかジョブ型正社員という、すぐに解雇しやすいジョブ型正社員反対というふうな反対論が必ず吹き出してくる。これは、吹き出す反対論がおかしいと言っているだけでは駄目なのであって、そもそも無限定な働き方をデフォルトとする考え方をみんなが共有しているからそうなるわけであります。

しかし、日本以外の社会においては、基本的に職務も時間も空間も限定されている無期労働者、私が言うジョブ型の正社員がデフォルトモデルであって、多様化というのはそこから両方に向けて多様化していくというのが、働き方の多様化であるわけであります。そうすると、そのジョブ型の働き方のデフォルトモデルから上の方に逸脱するモデルというのも、下の方に逸脱するモデルもあるだろう。ところが、日本では一番端の一番無限定なモデルがデフォルトモデルとなりますので、そこから外れるのは全て下方への逸脱と見られてしまう。つまり落ちこぼれ視されてしまうということであります。

最初に申し上げたように、問題は規制より慣行にあるわけですが、この無限定のモデルがなぜ確立してきたか。労働時間のように、そもそも法律で規制があるにもかかわらず、それを労使が一緒になって空洞化させてきたというのがありますし、あるいは配転のように、法律がそれを前提にしているわけではないけれども、現実にはそれが当たり前に行われているということで、現実を容認するような判例法理が積み重ねられてきたということで確立をしてきたわけであります。

少なくとも六法全書に書いてある労働法規制（レギュレーション）というのは、こういった無限定モデルを全く強制はしておりません。むしろ労働時間に見られるように、本来の原則は逆のほうでございます。しかし、日本の労働社会の慣行（レギュラシオン）というのは、何も言わなければ、つまりわざわざ限定だよと言わなければ、デフォルトでこの無限定モデルが適用されてしまっていて、それができません、嫌です、と言うと下方への逸脱が要求されてしまう。そうすると、無限定モデルについてこられない多くの女性たちは、限定正社員から非正規労働者に至る様々な片面的な多様化というものを余儀なくされることとなります。

繰り返しになりますが、規制（レギュレーション）ではなく慣行（レギュラシオン）こそが問題であるとする、その慣行改革に必要なものは、既に空洞化している規制のさらなる緩和などではなく、むしろ空洞化している規制を実質的に強化することが、場合によっては必要になると思います。

例えば、労働者のデフォルトモデルは限定正社員で、そこから無限定な働き方を希望する者は、そこから上方に逸脱するというふうにルールを決めるということも実はあり得るわけです。むしろ欧米社会はそれがごく普通の在り方です。

残念ながら、現在までは、規制改革を唱える方々も、それに猛烈に反対する方々も、いずれもこれには猛反対であります。いずれもこのデフォルトモデルである無限定モデルというものを前提に考えているということで、ここに慣行（レギュラシオン）の根強さとい

うものが表れているのではないかと思います。

その意味では、いただいたタイトルは「多様な働き方を実現する規制改革について」というものでありますが、むしろ必要なのは慣行改革であり、そして、その慣行（レギュレーション）改革は、いまだその緒にすら就いていないのではないかとというのが私の申し上げたいことでございます。

以上です。

○岡議長 濱口様、ありがとうございました。

それでは、ただいまのお二人のお話をベースに意見交換をさせていただきたいと思いません。大崎さん、どうぞ。

○大崎委員 ありがとうございます。

濱口先生に御意見を伺いたいと思うのですが、私は先ほど先生のおっしゃった、今、規制の文字面そのものは非常に既に緩和されていて、そちらを余り動かしても慣行が変わっていかないのではないかとこの御指摘は、誠に共感するところがありまして、とりわけデフォルト状態というものが、非常にある意味、労働者側から見れば制限がほとんどないような状態になっているので、逸脱するのは下へしかいかないというのは全くそのとおりだと思うのです。

ただ、変えるのが非常に難しいなという気がいたしまして、先ほどちょっとおっしゃった限定正社員をデフォルトにするみたいなことを、ある意味、無理やり制度化するとすれば、例えば、雇用契約においては勤務地等々、職種等々を明記しなければいけないということにして、例えば、配置転換等々を会社が自由に行う場合は特約を結べ、みたいな制度を作るとというのが一つの考え方としてあると思うのですけれども、これはこれでそういう特約をくっつけた契約の方を、言わば事実上のデフォルトにしてしまう慣行が生まれて、結局、同じになってしまうような気もするのです。

恐らく会社としては、そういう会社側の自由度の高い特約を結んだ人の方に給与をたくさん払う、あるいは昇進のときに優遇するという人事政策を必ず採ると思われるので、なかなかこれも制度で縛ったからといって、ジョブ型正社員がデフォルトになるというのが非常に難しいなという気がするのです。

また、労働者側からも本来の自分の働き方、自分の仕事に合った働き方よりは、社会的に上とみなされている働き方を望むという傾向が相当あると思っていてまして、長くなって恐縮ですが、1個だけ私自身の経験から申し上げたいと思うのですが、私の勤務先は、実は、ほぼ入社4年目以降の全社員に裁量労働制を適用しているという、日本企業では非常に珍しい会社なのですが、裁量労働制を導入しようとして検討したときに、私は、実はそのとき従業員組合の執行部にいたのですが、当時、執行部としては結構抵抗を持つ人いたので、詳しい職務分析をして、本来、裁量労働に最も適合的な職場から先に導入していくというやり方を採ったらどうかということ考えたのですが、結局、起きたことは、それをやられると裁量労働が入っていないところは、言わば2級社員というか、要するにノ



ンエリートだというふうには位置付けられてしまうというって、現場の支部が実は反対して、結局、全員で移るのだったらいいいということになってしまったのです。それで、結果として、ほぼ全員が裁量労働という状況が生まれていて、それはそれでそれなりにうまく回っているのですが、なかなか何が上で何が下かという社会的な思い込みを変えることが難しい中で、どうしたらこのレギュレーション改革というものが少しでも動き出すのか。その点について何かアイデアがあれば、是非、御教示いただきたいと思います。

すみません、長くなって恐縮です。

○濱口統括研究員 正にそういうふうな反応をいただくことが一つの目的でございます。つまり、こういうことを言わないと、何か六法全書にこうしろと書いてあると思っ込んでいるような評論家とかコンサルタントの方々がいっぱいいらして、マスコミでも活躍しています。それは、まずそうではないということ言うだけでも疲れてしまいますので、まず出発点として、それは規制ではなく慣行である、ということ認識していただく。慣行ですから、変えるのは大変難しいです。難しく、しかも慣行ですから、法律上はどちらも可能であるということには変わりはないとすると、結局、多くの方々の意識が変わらない限りは、なかなか変わらないというのは、事実であります。

ただ、あえてここで申し上げているのは、全体の分量はすぐにはそれほど変わらないかもしれないけれども、どちらがデフォルトかというルールを変えるというのは、それなりの意味があるかもしれない。そして、とりわけそのことの意味が一番大きいのは、恐らく女性との関係でしょう。

ここ1年、2年ほどジョブ型正社員とか限定正社員ということを申し上げてきている最大の理由は、時間や空間が限定されている働き方というのは2流、3流であるという意識を変えていくことにあります。先ほど私も上とか下とかという言い方をしたのですが、そうではなくて横に並んでいる。時間や空間は限定されているけれども、仕事の中身自体は基幹的、専門的な働き方である。それをデフォルトと考えるという一つの意識改革の出発点になり得るかなという意味で申し上げております。

もう一点、申し上げますと、皆様が忘れていらっしゃるの、この無限定モデルを労働者に強制しているある仕組みがあります。それは何かというと、就業規則です。どの会社の就業規則にも、「必要に応じ配置転換を命ずることがある」とか、「必要に応じ残業や休日出勤を命ずることがある」と当然のように書いてあります。つまり、そうすると、それは少なくとも我が社においてはそれがデフォルトである。それに従えないような奴は、2流、3流であるということ言わば暗黙のメッセージとして送っていることになります。そういう意味で言うと、ミクロ的には、まずは就業規則の上でどちらをデフォルトにするかというのは、一つの考え方かなと思います。

これすら、現実にはそう簡単な話ではないのかもしれませんが、そういうところにこういった無限定さというもの一つの土台があるということ申し上げたいと思います。

○岡議長 ありがとうございます。

他はいかがでしょうか。鶴さん、お願いします。

○鶴委員 岩田さんに御質問をさせていただきたいと思います。

どうも貴重なお話ありがとうございました。お話をいただいたことは私も全く同感でございます。少し言葉を変えると、均等法の前というのは、例えば、女性の方が男性になろうと思っても、それを許してくれなかった時代。均等法以降は、女性が男性になろうと思えばなれた時代。ただ、必ず出産とかそういうようなところで、自分は男性のつもりでここまで走ってきたのに、やはり自分は女性だなということを感じなければいけないところにぶつかりながら、それでも女性はこうでなければいけないというものが、どんどん子育てもしっかりやって、料理もうまくて、何もかも、そして自分の主人はどんどん出世していく。何かそういうところにどんどん追い詰められていき、そこでなかなか正に濱口先生が主夫ということをおっしゃっていましたが、そういうバックアップがない方はどこかでつまづかざるを得ない。そういう状況だったと思います。

私は、やはり女性が女性のままで、男にならなくてもやれる社会というのができなければいけないだろうし、今日のお話の中で、今後の課題として男性の仕事と育児の両立ということで、私は逆に言うと男性が女性になる。究極的には女性の活躍はそこのかなということなら、女性の問題ではなくて男性がどうやって女性になるのかということをお問うているのかなというふうにもお話を聞きました。

そのためには何が必要なのか。というのは、今、非常に育児なんかも熱心にやられたり、家事をやられる男性の方というのは非常に多くなっていると私も思っているのですが、一方で、女性の経営者の方々とかのお話を聞くと、実は自分の主人にそういうふうなことをやってはもらいたいだけけれども、仕事の世界での活躍というものをあきらめてもらいたくない。やはり先ほどの無限定正社員でばりばりやってほしい、出世をしてほしい。そういう希望を非常に強く持つ。むしろ限定正社員で自分の旦那がやるというのは、何となく自分から見ても情けないなど。そういうふうにいる方が結構多いのです。女性の方々で。そこは本当に男性が女性になるために、ある意味でいろいろな方々の意識改革というものも必要だと思いますけれども、その辺、何か御示唆があればお願いします。

○岩田会長 先ほど日米の退社時刻の比較を見ていただきましたけれども、正に男性が女性になるということが働き方改革の眼目だと思います。

非常に難しい御質問をいただいたのですが、ひょっとしたらここが切り口になるかなと思われるのは、誰ができる社員なのか、誰が会社に貢献している社員なのかということの評価基準を変えようということかなと思うのです。

昔は評価基準が何もありませんでしたので、何となくだらだら長く職場にいる人が頑張っている人というふうに見られておりました。今はそういう会社はもうないと思うのですが、今の評価の仕組みの中にも、長時間労働をしている人が有利になるような評価になっていると思うのです。

今、目標管理制度という制度で多くの企業は評価をしております、半期ごとに上司と

部下が面談をして目標を決めて、その目標がどのくらい達成できたかという成果の総量で評価をしています。具体的には、目標が100%達成できたのか、120%なのか、90%までしかいかなかったかという評価しているのです。ですから、そのアウトプットを出すために何時間働いたかということについては、評価の要素になっていないということがあります。

時間当たりのアウトプットで評価をすることになれば、よくできる方は短時間でしっかり成果を出せることになりますので、そういうふうに評価の仕組みを変えていくということですかね。これは先ほど濱口さんも何回もおっしゃいましたが、別に規制があってもそれができないわけではなくて、企業はやろうと思えばすぐにできることであります。そういうことにすれば、一流社員は長時間労働、無限定労働ということではなくて、時間当たり生産性で競争して、短時間で成果を出せれば、それが評価されるということになれば、多分、非常に優秀な男性は特にそうだと思いますけれども、短時間で評価される。育児中の女性も短時間で成果を出し評価をされることができる。だから評価の仕組みを変えるというのが一つの切り口ではないかと思ったりしています。

○岡議長 ありがとうございます。

大崎さん、どうぞ。

○大崎委員 これは別に今の御意見に反対するとかそういう趣旨ではないのですが、飽くまでディスカッションのために申し上げたいのですけれども、それは私も一つのアイデアだと思うのです。

他方で、そういうインプットとアウトプットのバランスできちんと評価をしていく仕組みを作ってしまうと、サービス残業が増えるだけということになりはしないかということ懸念するのですけれども、そこはいかがですか。つまりインプットを実はしていないというふうにごまかす。要するに、労働時間を過少に申告すれば、たくさんアウトプットを単位時間当たりしたことになるので、そういう行動を助長しませんか。

○岩田会長 そのリスクはおっしゃるようだと思います。サービス残業をどういうふうに防止するかというのは、何か工夫が要るかもしれません。そこは念頭にはなかったのですけれども、この時間当たりで評価するというのは非常にシンプルなやり方でできるのです。今、やっております方法での評価結果を、働いた時間を指数化したもので割り算すればいいわけですから、本当にすぐにどこの会社でもできる。

私はこういうことをいろいろな企業にお話をしているのですけれども、政府に、もしこういうやり方が一つのやり方だと思っていただければ、そういうことを推奨していただく。好事例を世の中に普及していただくということをやっていただければ、大変助かると思います。そのときに、サービス残業までなかなか企業の責任で規制するというのは難しいことかなと。それは本当に自己責任の問題かなと思います。

○岡議長 佐々木さん、お願いします。

○佐々木委員 岩田さん、今日はどうもありがとうございます。また、濱口先生もどうもありがとうございます。

お二人がおっしゃっていただいたことは、全てそうそうと思いながらお聞きしました。

この労働の問題に関しましては、ほとんどが法律ではなくて、企業が、CEOが変えようと思えば変えられることだと私も思っているのですが、規制改革会議なので、私たちはそこをどういうふうな規制をどういうふうに変化させれば、その企業が動きやすくなるのか、あるいは動くきっかけ、あるいは動かなければいけないと思うのか、というところを探っているというのが、一番実は難しい点でございます。

例えば、女性の取締役を1人というのも実はとても簡単で、私も経済広報誌などに書くのですが、そんなことは簡単で、どこにも法律の規制はないわけだから、来年度から女性の取締役を1人増やすとCEOが言えば、来年から全部の会社が増えるのですというふうに申し上げております。

ジョブ型とか今の働き方の多様性に関しましても、ずっとこれは雇用のワーキングでも私も発言してきましたが、全ての多様性が下に見えてしまうということは本当に大きな課題で、これを何とかしていかなければならないと思っています。

では、本当に法律上、規制改革会議としては何をしたらいいのかということで、課題と考え方はお二人と私どもも一致しているかと思っております。何をしたらいいと思われま

すか。

私は、例えば雇用均等法ができたときに、女性であるということを理由に給料を変えてはいけなとか、その頃は会社説明会でさえ、女性の名前で応募すれば日程も教えてもらえなかったという時代があったわけですが、今はさすがにそういうことはなく、オリエンテーションも行かれる。履歴書も受け取ってくれる。しかしながら、知らないうちに総合職と一般職という違う名前になって男性と女性が分かれています。

私は一つのアイデアとして、入口のところで総合職、一般職というふうに決めてはならないというような、男と女だけではなくて、将来、出張するのか転勤するのかということを入力で決めて、いきなり入口から給料が変わったりするというのもルール違反だとしてしまうのが、まずは一つの方法なのではないかとさえ思ったりするのですが、何かこの時点で規制改革会議として、つまり規制の面でこんなアイデアはどうだろうというものがあれば教えていただきたいと思えます。

○濱口統括研究員 先ほども申し上げたのですが、ここまで緩和し過ぎた規制を強化するというのはいくつかのやり方だろうと思えます。ただ、それはあくまでもデフォルトはこちらだということであって、一切の逸脱を許さないとすると、これは本当に多様性のない社会になってしまいます。ただ、デフォルトはこれであるというものを改めてきちんと定め、そのデフォルトから逸脱するためには相当の手続が必要ということにすると、これは正に規制強化であります。かなりの意識改革にはなるでしょう。

それから、これはもう一段ぐらいワンクッションある話なのですが、なかなか企業が今までのデフォルトから抜けられない大きな理由は、メンバーシップ型の正社員モデルというのは非常に長期の仕組みであります。新卒で入ってから定年退職するまで、若い頃はた

くさん働くけれども、それほど給料は高くない。だんだん年齢が高まるにつれて、はるかに高い給料をもらうというのがルールになっています。これを個別契約で見ると、後になってそれを変えるというのは契約違反だという話になってしまいます。

実は、先ほど企業がやろうと思えば幾らでもできると申し上げたのですが、それがなかなかやりにくいのは、そういう長期の暗黙の契約に対する違反になってしまうという問題があるからです。そうすると、そこはやや乱暴な言い方になりますが、集団的なルール変更でやるしかないだろう。つまり、若い人も、年を取った人も、あるいは男性も女性も、正規も非正規もみんな含めた中で、みんなで働き方と報酬の在り方というものを考えて、何をデフォルトにするかを決めていく。その中で損をする人も得をする人もいるだろうが、全体としての利益を図っていく。これは、やや専門的な言い方をしますと、集団的労使関係システムを使った個別の労働条件の不利益変更をどう考えていくかという話になるのですが、そこが一つの突破口なのかなと思っております。

ただ、これも恐らく鶴座長は頭の中で考えておられるのでしょうかけれども、なかなか難しいのでまだ手がついていないのかなと思います。とりあえず、今、規制ということで考えるとすると、規制改革委員会とか、あるいはかつての名前の規制緩和委員会という名前からすると一見逆に見えるかもしれませんが、むしろある側面において規制を強化する。これがデフォルトであるということをきちんと定めていくというのが、一つのやり方ではないかと思っています。

○岩田会長 私も基本的には経営者が経営判断をできることばかりだと思いますので、特に何か規制緩和をしなければいけないということについての御提案はありません。

一方で、働き方の多様性とか、働くコースが多様になるということは、一見良いように思えますけれども、今、ずっとお話が出てきていますように、無限定な働き方、私の言葉だと男性型のスタンダードがあって、それから外れているものはいろいろ諸条件が好ましくない。一番好ましくないのは、キャリアの天井が非常に低いということだと思うのです。長年頑張っても、一生懸命やってもキャリアが頭打ち。したがって、処遇も上がらない。こういう問題があると思いますので、多様性というのは相当気をつけなければいけないと思うのです。多様性を推進するために、よく均等待遇が必要であるという議論がありますので、それについて私の考え方を述べさせていただきたいと思います。

私は、ヨーロッパ型の均等待遇というものは、日本にはうまく入らないと思います。というのは、無限定型の男性型のいわゆる正社員というのはどういうふうに処遇が決まっているかという、あれは人に値段が付いているわけです。企業内という閉じた集団の中で人に値段が付いているわけです。この人がどういう能力がある人か、この人はどういう成果を出したかというので人に値段が付いている。唯一、外の労働市場とつながっているのは新規の学卒採用のところだけで、中に入ってから、その企業が人に値段を付けているわけです。一方、パートですとかいわゆる非正規の方たちは、その地域の市場で仕事に値段が付いているのです。仕事に値段が付いている非正規と人に値段が付いている正規の間

の均等処遇というのは、ヨーロッパ流のルールではいけないと思います。これは日本の市場の特徴だと思うのです。

そこで、私が推奨したいと思いますのは、やはりコース間の、働き方がいろいろ違う、雇用形態間の転換ができる制度を義務付けるというやり方だと思うのです。実際に転換できるかどうかというのは、そこに評価の問題が入りますので、それは申請すれば自動的に転換できるということではないと思いますけれども、転換できる制度を企業が工夫して必ず入れるということを義務付けることが、結果として均衡処遇になるのではないかと思います。転換できるようにする、例えば、パートから正社員に転換できるようにするためには、パートの処遇基準と正社員の処遇基準のどこかにブリッジ、橋を架けなければいけない。どういうふうに橋を架けようかというところを考えることが、均衡処遇を追求することになると思います。これからもっと多様な働き方を実現しようというときに、均衡処遇というのも大事な考え方なのですが、それがなかなか欧米流にはいけないということで、日本流の均衡処遇を現実的にどうやったらいいかというところは、是非、御議論いただければと思います。

○岡議長 ありがとうございます。

他いかがでしょう。金丸さん、どうぞ。

○金丸委員 岩田さん、濱口さん、どうもありがとうございます。

私も今度、産業競争力会議で雇用の主査を担当することになりまして、今日はまだなり立てほやほやなので規制改革会議のヒラ委員として聞いてほしいのですが、濱口先生のお話を聞いていて思ったのは、例えば、私どもの会社というのは多少地域に拠点もあるのですけれども、ほぼ限定正社員というものがデフォルトであると思って聞いていたのです。無限定の正社員がデフォルトな企業のイメージというのは、先生はどんなふうに思っているのでしょうか。

私は一部の大企業、かなり歴史のある大企業がそうである気がしていて、中小企業というのは、例えば田舎にあると、本社は、例えば私は鹿児島出身ですけれども、鹿児島に本社があって、多少地域にもあるかもしれませんが、主な仕事は鹿児島県内で閉じている可能性が高い。だから雇用関係の問題というのは、私は本当に一部の大企業の問題と、中小企業であるとかその他の企業の問題とは、かなり違うのではないかと考えているのが一つ。

それから、企業の成長のステージにも大きく影響があるのではないかと考えて、今日お伺いしていました。と言いますのは、私は会社を二人でつくって、経営者と従業員という関係も二人はないわけですから、一心同体でやってきて、それが5人、10人、100人になってきて、200人ぐらいのときに私は店頭公開したのですけれども、200人ぐらいだと全員名前も顔も知っています。それから、人材の流動性と言いますか、私が例えば経営者として、君は配置転換だからどこかで何かやってくれと言って、その人が気に食わなければ、新しい企業群というのはマーケットニーズがあるから新しく成長しているので、そうすると、

その人たちというのは、何か不当な業務命令であるとか配置転換があると辞めてしまうので、無限定何とか社員のような契約書を結ぼうと思ったこともありません。また、人も成長をサポートしてもらえる人材の獲得も相当苦勞しましたし、そして、女性も男性と区別なく入社してもらいましたので、世間は女子大生が就職難のときというのは当社みたいなところにずっと並んで、そういう方々が御参画いただいて今日があるのですけれども、そうすると、私の多くのIT業界の新しい企業群の仲間たちを含め、新しい企業群の中では限定正社員という方がみんなデフォルトなのではないかと思うのですが、先生の分析でそういうものが大別できるのかどうかというのを伺いたい。

○濱口統括研究員 幾つかの議論のレベルがあるのですが、まず規範という意味で言うと、日本社会において何があるべき姿か、正しいかという意味で言うと、これは昔から二重構造論で繰り返し言われていることですが、大企業のモデルが正しい、あるべき姿で、我々は中小・零細だからなかなかそれはできないけれども、例えば、賃金カーブも到底なかなかそんな大企業みたいに急速に上がっていかないけれども、だけれども、それは上がる方が正しいので、うちは零細だからなかなか上がらないけれども、それはいつかは、明日は大企業になろうみたいな、そういう意味での規範性が非常に強いということがあります。これは意識としての規範性です。

次に判例法理という意味で言うと、どうしても弁護士費用を払って何年も裁判できるのは大企業の正社員たちですので、彼らの実態を踏まえた形で判例が積み重なってきます。現実には、中小零細企業を見ると、判例とは全然似ても似つかないような実態というのは山のございですが、しかし、政府の審議会などの場で、労働はいかにあるべきか、ということ議論すると、どうしてもそういう大企業正社員モデルでもって、それを基盤として議論されてしまうということがございます。

そういう意味で、意識的あるいは判例法理的な意味での規範性というものが厳然とある以上、それをデフォルトとする考え方が個々の中小企業にも影響を及ぼしております。具体的には、普通、多くの日本の中小企業は世間で出回っている就業規則のひな形をほぼそのまま使っております。そのひな形には大体、「必要があれば配置転換を命ずることがある」とか、「必要があれば残業や休日出勤を命ずることがある」と必ず書いてあります。わざわざそこを消しておりません。ということは、現実には配置転換を命ずることはなくても、あるべき姿としてはそういうふう書いてあるわけです。つまり中小企業であっても、就業規則という形を取ったデフォルトモデルは、大企業モデルになっているということがあるかと思えます。

一方で、そういう議論をするとともに、現実の特に中小・零細企業は必ずしもそうではないんだよという話もしていかなければならないと思いますし、雇用ワーキングでも一度そういう話をさせていただいたこともございます。ただ、どうしても規制改革とかこういうことを議論する際には、規制そのものが頭の中のイメージでは大企業正社員型のモデル、あるいは大企業正社員を前提とした女性の働き方のモデル、あるいは非正規のモデルとい

うことになってしまいますので、やはり形としてはそこから議論をしていく必要があるわけです。もちろん、今、言われたことは非常に重要なことでもありますので、そこは両にらみの形で議論をしていく必要があろうと思っております。

○岡議長 ありがとうございます。

大田さん、どうぞ。

○大田議長代理 今日はありがとうございます。

濱口先生に伺いたいのですが、派遣のように全く新しい形の雇用が出てきた場合、これをどう考えればいいのか。

制度としては、常用、正社員をデフォルトと位置付けて、その職を奪わないように、飽くまでも一時的、臨時的に派遣を位置付けるという体系になっているのですけれども、今のお話から行くと、こういう全く新しい考え、働き方に対して規制としてはどう位置付けて、どう考えていけばいいのか。今、派遣法が国会で審議中ですので、考え方だけでよろしいのですけれども、伺えればと思います。

○濱口統括研究員 時間の関係もございますので、ごく端的に申し上げますが、現在の派遣法の発想は、今から30年前、正にこういった男性正社員モデルというのが一番正しいと言われていた時代に、そういう男性正社員モデルを代替しないようにということで、あえて言うと、女性がやっている仕事とか一部の専門的な仕事だけを派遣でやらせるという形になりました。それがその後の規制緩和で、若い男性の派遣労働者も、特に製造業なんかで出てくると、問題視されるようになりました。女性が派遣社員になっている頃は問題だと言わなかった人たちが、若い男性の派遣労働者が出てくると、けしからん、これは格差社会だと言い出したわけで、非常にジェンダーバイアスのかかった話であると思っております。

その上でどう考えているかと言え、やはり派遣という働き方の中でいかに処遇を改善し、そして雇用を安定させていくかということが重要なポイントだろうと思っております。世界的に見ても派遣労働者の働き方そのものをいかに改善していくかというのが、労働政策としての正しい方向であろうと思っております。

○岡議長 長谷川さん、どうぞ。

○長谷川委員 濱口先生にお伺いしますけれども、非常に端的に聴きますが、規制強化と言ったときに、例えば、大田先生のおっしゃったことに多少関連があるのですけれども、今、普通、マスコミの世界なんかで、例えば、正社員は○で派遣は×だというすごく単純な理解があるのだけれども、例えば、会社は無限定の正社員、ジョブ型の正社員、派遣、パートはこれぐらい必ず雇わなければいけないというような方向の規制強化というのはあり得るのか。

つまり働く側が、ある会社に入ったときに、あるとき私は正社員でありたいけれども、ジョブ型正社員にもなるし、派遣にもなるし、もしかしたらパートでもいいんだ。こういうことも選択肢を用意するという意味では、理屈の上では、もしかしたらあり得るのかも



しれないと一瞬思ったのですけれども、先生の言う規制強化というときの具体的なイメージはどのようなものなのでしょうか。

○濱口統括研究員 端的に申し上げて、私の考えている労働規制強化というのは、世界共通の労働規制の強化です。労働時間が長過ぎるのはまずいから短くしろとか、最低賃金以下はいけないとか、これは世界中共通の規制であります。それに対して、ある種の規制強化論というのは、日本的な男性正社員の働き方が正しいから、これを守るべきである、と主張するものです。しかし、実はそういう法規制はごくわずかです。ほとんどございません。

例えば、パートを規制するとか、有期を規制するという法律はほとんどございません。最近ようやく規制が設けられましたが、それでもパートや有期についてはヨーロッパに比べてはるかに緩い規制しかございません。なぜか派遣だけ異常に厳しいのですが、恐らくここは先ほど申し上げた派遣法ができたときの日本の特殊な状況を反映していると思われるます。

私が先ほど来、繰り返し申し上げているのは、日本が他の国々と比べて大変既に緩くなっている、緩和されてしまっている部分、あるいは他の国々であれば当然のようにそんなに緩くはないというところについて、きちんともう少しタガを締め直したらいかがでしょうかということでもあります。

ややもすると、マスコミや評論家の方々は、労働規制と言うと日本的な男性正社員型の働き方を強制するという形で議論される方が大変多いので、もしそういうふうに誤解されるとすると、それは大変私の心とは違うものでございます。むしろ世界共通の、労働者であれば当然守られるべきところが、日本型正社員がデフォルトとなっているために、日本の場合には大変緩んでいるというのが特色であるというのが私の申し上げたいことでございます。

○岡議長 ありがとうございます。

時間が押していますので、最後に小泉政務官、お願いします。

○小泉大臣政務官 時間が押している中、すみません。

濱口さん、岩田さん、今日はありがとうございました。

濱口さんのお話はおもしろかったと言うと失礼かもしれませんが、大変刺激的に聞かせていただきました。

そんな中で規制ではなくて変えなければいけないのは慣行なんだ。これは本当に感じるところがあるのですが、恐らく慣行を変えるというのは時に法律を変えるよりも難しい。その中で、私の中で政治がリーダーシップを取って慣行を変えた代表的な例というのは、クールビズだと思うのです。これは法律ではないし、ネクタイするかしないかなんて誰の自由だけれども、総理大臣以下、大臣がいきなりみんなしなくなったら世の中みんなしなくなったという、政治が範を示せば慣行や社会の認知が変わる一番分かりやすい例だったと思うのです。

そういった中で、今、私も甘利大臣の下で働き方の改革から休み方の改革から金丸さんがやっている産業競争力会議から、いろいろ働き方の改革に関わっている中で、先ほどの佐々木さんの言葉を借りて言うならば、政治がリーダーシップを取って、働き方において社会の認知を変えるために何をすればいいのでしょうかというのが、政治ができる法律改正とは別に、規制とは別に、社会の認知を変えてこれからの時代の働き方はこうあるべきなんだということで、何か政治が率先してできることはあるかなと。これは、お二人だけではなくて、もしかしたら規制改革会議の皆さんにも、政治がまずこれをやってくれといったネクタイを外すぐらい簡単にできてしまうことで認知を変えることができれば大変おもしろいなど。

最後にもう一点は、今日はお答えは要りませんが、慣行を変えるのは法律ではなくて政治家ではなくて経営者がやればできるんだというのであれば、今日、経営者の方々もいらっしゃいますので、やればできるなら、なぜ進まないのか。そういったところも、是非、これからは聴いてみたいと思うところです。

○岡議長 ありがとうございます。

岩田さん、どうぞ。

○岩田会長 今のお話に対してなのですけれども、私が今日申し上げましたのは、女性をもっと活躍できるためには男性型の正社員の働き方を変えてほしいということと、男性がちゃんと家庭生活を担うという、この2点なのです。それを政治家が範を立てていただくということだと思えます。

前者の方は、特に国会と行政の関係ですね。質問の事前の出し方だとか、それは国家公務員の働き方に大きな影響があるわけですから、それをやっていただく。それから、若い政治家は、父親として育児を担っているという姿を国民に見せていただくという、その2つを是非お願いしたいと思えます。

○岡議長 ありがとうございます。

大分、議論が盛り上がってきたのですけれども。

○小泉大臣政務官 議長、補足ですが、国会の質問通告の件は、自民党は2日前に官僚に対して質問通告をするように徹底をさせているところです。

○岡議長 ありがとうございます。

岩田さん、濱口さん、今日はどうもありがとうございました。

このテーマについては、引き続きいろいろな方のお話をお聴きして議論を深めていきたいと思えますので、よろしく願いいたします。

(有識者退室)

○岡議長 議題2に入る前に、有村大臣からお話をいただきます。

カメラが入りますので少々お待ちください。

(報道関係者入室)

○岡議長 それでは、ここで大臣から御挨拶をいただきます。よろしく願いいたします。

○有村大臣 岡議長様始め、委員の皆様にはお忙しいところ御参画をいただきまして、ありがとうございます。心を込めて御礼申し上げます。

赤澤副大臣、越智政務官ともども、先ほどまで衆議院の消費者問題に関する特別委員会での審議及び答弁がございまして、それに関する公務も含めてたゞいまからの参画になりますことをおわび申し上げ、また御了承いただきたいと存じます。

前半、御議論があった仕事と育児の両立や女性のキャリアアップ、派遣の問題などは、女性の活躍推進の観点からも欠かせない大事なテーマでありまして、さらに御議論を深めたいと存じております。私も後刻、その議事録をフォローしたいと後半の議論を聞いていて思いました。

また、この後、議論をいただきます患者申出療養は、困難な病気と闘う患者さんにとって画期的な制度になるものと確信をしておりますが、真に国民生活に寄与できる改革になるかどうか、できるかどうかというのは、正にこのフォローアップ次第であるかと存じております。そういう意味では、国民の負託に応え得るような御議論を引き続きいただきたいと御期待申し上げる次第でございます。

先週末、私自身この規制改革ということの内容を理解し、学びを進める中で、改革の語句について改めて思いをはせる機会がございました。改善でない、改良でない、改新でもない、改革の「改」というのは言うまでもないことですが、革命の「革」というかなり強い言葉が入っています。でも、私自身、議会人になって、ある先輩から、改革、改革、改革しますと言っていけば選挙は受かるんだよというふうに言われた時期で、なるほど、そういう方向は一定の時期まではそれで許されたのかなというふうに、そのときには思い至ったことがございました。

しかし、改革、改革と朝から晩まで何でもかんでも言っていて許される時代というのは、とうにその線は越えているというふうに認識をしています。実際、心静かにして目を閉じてみて、今まで生きてきた中で改革の印象に残っている本当に良いなと思った改革がどれだけあったかという、具体的に思い出される事例もそう多くはなくて、結構限られているのではないかという印象を持ちます。国鉄改革あるいは土光臨調、省庁再編の行政改革あるいは政治生命を賭してやられた郵政改革ということもございましてけれども、朝から晩まで改革と語られる割には、実は印象に残って国民の皆様にもこれは良かったと歴史の評価に耐え得る改革というものは、数えられるほどしかないのではないかという問題意識を持ちますと、やはり今こそ私たちが本当に歴史の評価に耐え得るような改革という名に値する貢献ができるかどうか。そういう意味で、引き続き先生方の専門的な見地、また国民生活に対するすばらしい感性を發揮していただいて、私たちみんなでその改革の名に値する筋の良いものを提言して、実行していきたいという思いを新たにす次第でございます。

どうぞよろしくお願い申し上げます。

○岡議長 大臣ありがとうございました。

報道関係の方々はこちらで御退室をお願いいたします。

(報道関係者退室)

(厚生労働省関係者、松山専門委員入室)

○岡議長 それでは、議題2の「新たな保険外併用の仕組みの創設」については、まず、厚生労働省より御説明をいただいてから意見交換に入りたいと思いますので、早速ですが、お願いいたします。

○厚生労働省（吉田審議官） 厚生労働省の官房審議官でございます。よろしくお願いたします。

お手元に資料（資料2）を用意させていただいております。この規制改革会議は、先月10日の場にもお声を掛けていただき、今年6月に閣議決定をされました、いわゆる患者申出療養（仮称）の進捗について御報告をさせていただきました。その際にも、幾つかの御指摘、御意見を頂戴いたしました。その後、厚生労働省として、来年の通常国会に提出を予定しております医療保険制度改革関係の法改正の中に、この新しい仕組みであります患者申出療養を盛り込むべく、中央社会保険医療協議会、いわゆる中医協、社会保障制度を議論していただいております社会保障制度審議会の医療保険部会などにおいても御議論をいただいております。その状況について御報告をさせていただきたいと思っております。

資料2をめくっていただきますと、下のページでございます「患者申出療養（仮称）の枠組みについて（案）」を用意させていただいております。この資料の頭のクレジットにも書かせていただいておりますが、中医協あるいは医療保険部会において御議論をいただいたときに提出させていただいた事務局の資料でございます。

まず、これに沿って若干御報告を申し上げますと、患者申出療養の実施までの流れを2つに整理させていただいております。

1つ目は（1）にございますように、患者申出療養として初めて医療を実施する場合の話として、患者さんからの申出については、臨床研究中核病院あるいは特定機能病院において、きちんとお受けをすることを考えながらも、その中にございますように、特にこれまでの議論の中では、身近な医療機関における医療の実施が患者さんから申出された場合などについては、当該身近な医療機関が臨床研究中核病院などと当初からタッグを組んでいただくという道を認めることにより、できるだけ多くの医療機関において、安全性、有効性というものを担保しながら、患者申出療養が実施できるような道をひらくべく、議論をしているところでございます。

②にございますように、申出を受けて臨床研究中核病院から国に申請をしていただくことを予定しておりますけれども、特に前回御議論いただきました際には、その資料の中にございます実施計画という表現について幾つかの御提案、つまり、全体としてなるべく早く患者申出療養が患者さんのお手元に届くためには、この実施計画についても早急な審査ができるような仕組みを考えたらどうか、という御指摘をいただいたかと思っております。

実施計画については、一般論として、患者さんの治療を行うに当たって、目的、方法、実施機関、どういう患者さんを対象にするかということについて、その根拠となる文書を

添付して記載した「手順書」のようなものであるということを念頭に置いて議論してございますけれども、今回の患者申出療養の趣旨を踏まえた内容となるように、この手順書についても、今後、どういう様式にするか、項目にするかということを含めさせていただこうと思っております。安全性、有効性を確保しながら、患者さんにできるだけ早くお届けするという両立を目指し、患者申出療養が保険収載を目指すことを前提にしていることも踏まえ、議論しているところでございます。

お手元の資料に戻らせていただきまして、資料の1ページ目の下の方でございますが、患者さんから申出をいただき、そして臨床研究中核病院から申請をいただいた後、③にございますように、国において患者申出療養に関する会議を今後立ち上げることによって、原則6週間という審査期間で可否の判断をし、患者さんの医療につなげることを考えているところでございます。

2ページでございますが、そのような形で進めさせていただく医療の実施につきましては、冒頭の説明と重なりますけれども、臨床研究中核病院あるいは特定機能病院、さらには臨床研究中核病院と当初から一緒に進めていただいた場合の身近な医療機関などともできるということを考えておりますし、その旨を速やかにホームページに公開するなど、続いて申し上げます第2例目、前例のある場合にスムーズに活用していただけるような工夫も要るのではないかと考えております。

(2)の前例がある場合につきましては、さらに患者さんにとってのスピード感を上げようということを考えておりまして、この場合には、患者に身近な医療機関への申出も含め、臨床研究中核病院において審査を行うに当たりましては、いろいろな工夫をすることと合わせて、これは2週間という形で進めさせていただくことを念頭に議論を進めているところでございます。

3ページ目でございますけれども、臨床研究中核病院における実施体制の審査などを経た上で、③の2つ目の○、今、申し上げた申請から原則2週間という形で進めさせていただきたいと思っております。

3ページ目の2に具体的に患者申出療養の対象となる医療のイメージを書かせていただいております。6ページ目を御覧いただければと思います。これまで、中医協あるいは医療保険部会において議論をしていただくに当たり、事務局として念頭に置いている医療のイメージを図示してお示しした資料が6ページでございます。3ページ目に言葉として書かせていただいているものと見比べていただければと思いますけれども、今回の患者申出療養の対象となる医療のイメージといたしましては、私ども事務局が提案したのは3つ。先進医療の実施計画の対象外であっても患者さんがそれを選ぶ場合。例えば、年齢で外れている、あるいは病気が進んでいるなど、先進医療において対象外とされながらも患者さんから申出があった場合が1つ目。

2つ目としては、先進医療として現時点では実施されていないもの。例えば、一部の国内未承認・海外承認薬等を使用するなどのケースが2つ目のイメージ。

3つ目としては、現在行われている治験の対象とならないような患者に対する治験薬等の使用。これらの3つを念頭に置いて、今回、患者申出療養として、中医協あるいは医療保険部会において御提案させていただいたところでございますが、中医協あるいは医療保険部会における議論としましては、この3つにとらわれず、例えば、既に認められている先進医療というものがある場合に、認められた先進医療の実施医療機関以外のところで、そのようなものを実施するというようなケースも念頭に置いてはどうか、というような御提案もいただいておりますので、そういうことも含めて、これから運用を議論するに当たっての出発点といたしましょうか、そういうものを念頭に置いて、これから運用の議論を進めさせていただきたいと思っております。

3ページ目に戻らせていただきますと、下の方に3として、今後、具体的な運用として引き続き検討をしなければならないものとして、7点ほど掲げさせていただいております。患者申出療養におけるインフォームドコンセントの内容、手続について、臨床研究中核病院、特定機能病院からの申出あるいは相談の応需の体制。特に、この1番目、2番目の問題につきましては、中医協あるいは医療保険部会においても、今回の患者申出療養を実際に待ち望んでおられる患者さん方にきちんと届き、そのニーズに応えるという意味からは、制度をきちんと国民の皆さん方にPRすることや、医療機関の方々にも御理解をいただく。そして、患者さんからの申出から療養に至るまでに丁寧な説明をすることによって、全体として手戻りのないように、また、患者さんの申出から実際の申請につながる期間を少しでも短くできるような取組が必要ではないかというような御意見もいただいておりますので、今後、(1)、(2)については、もう少し実務的な議論を深める必要があると思っております。

また、3番目・4番目、実施可能な医療機関あるいは患者申出療養を国として受け止める会議の具体的な進め方。あるいは5番目に薬害、副作用等の発生時の対処方法。6番目・7番目には実施計画対象外の患者さんからの申出による国の審査あるいは報告、情報公開の在り方というようなものについても、今後、詰めていきたいと思っております。

既に少し御紹介をいたしました。このようなペーパーをもって、それぞれの審議会でもこれまで御議論をいただいた範囲においては、今の段階では、法律改正を行い新たな制度として進めるべく、運用の面について事務方としてももう少し知恵を出すべきという御指摘をいただいておりますけれども、例えば、今、申し上げたような、患者さんに身近な医療機関ができるだけ増えるような工夫。あるいは患者さんが医師から丁寧な説明を受けることにより、スピーディーに物事が進むような工夫、あるいは有害事象が発生した場合の責任の所在。やはり、有効性、安全性を確保しながら保険収載を目指すという制度の趣旨から、国の報告の仕組みやその後の対応についても、もう少し運用に当たっては議論すべきではないかという御指摘をいただいておりますので、私どもとしてはそのようなことも念頭に置いて、まずは来年度の通常国会に提出する予定の医療保険制度改革関係の法改正に盛り込むとともに、運用の議論を深めていきたいと思っております。

お手元の資料の最後、10ページ目でございます。本日、この会に臨むに当たりまして、事務局から、来年度の通常国会に提出する予定の法律の条文の案のようなものが示せないかという御指示をいただいております。大変恐縮ではございますが、現在、審議会のそれぞれで運用についての大きなイメージを議論させていただいているところでございますので、他の項目を含めて条文の具体的な内容については、内閣法制局を含めて、政府内で詰めさせていただくのにもう少し時間が必要なので、本日、示すには至っておりませんが、10ページ目に、健康保険法第63条、いわゆる保険外併用療養費制度の根拠規定となっている現行の条文を用意させていただきました。

第63条第2項は第1号から第4号まであり、鍵付きの見出しになっておりますのは法律そのものではなく、便宜で載せさせていただいているものですが、食事療養、生活療養あるいは評価療養、選定療養というものが、御覧いただいている条文において根拠付けられております。第3号の評価療養あるいは第4号の選定療養のような保険外併用療養費制度の現行の規定なども参考にしながら、今回の患者申出療養が新しい制度であるということがきちんと位置付けられるような条文、また、患者さんの申出によって物事が進むということが分かるような条文になるように、これから文言整理をさせていただきたいと思っております。

まずは以上でございます。よろしくお願いたします。

○岡議長 ありがとうございます。

ただいまの説明に関して意見交換を行いたいと思っております。いかがでしょうか。

森下さん、お願いします。

○森下委員 どうもありがとうございます。

非常に私どもが思った以上に幅を広げていただいたと思っておりますし、かなり具体的にイメージが湧くような制度にしてもらっているということで、大変ありがたいことだと思っております。

3点御質問をしたいのですが、まず5ページのところの表が分かりやすいかなと思うので、この図を見ながらお聴きしたいと思うのですが、今回、かかりつけ医というものをちゃんと書いていただいて、患者さんがどうしたらいいかというものがよく分かると思うのですが、最終的に、まず1点としては、初めてのケースでもその下の実施を見ると、かかりつけ医のところでも可能だと読めるのですが、これは最初のケースでも可能なのかということをお聴きしたいのと、2点目は、患者申出療養の申請のところ、書類の話で以前から大分議論になったところですが、今日の話ですと、やはり先進医療とは違った書類というふうに私は受け取ったのですが、当然、医者として考えたときに、一人一人の計画と保険につなげる直前の先進医療で何人かを対象にするものとは違うものだと思っておりますが、これは当然ながら各項目は類似しているけれども、違った形の手順書だというふうに理解していいかどうか。これが2点目になります。

3点目は、その次の6ページのところ。これは治験の方においても、今回これを見ます

と、患者申出療養に現行の治験の対象にならないものということで加えていただいているように思うのですが、もしここが認められると、患者さんにとっては治験に入れないということで、特に年齢等で落ちた方が非常に私どものケースでも御不満が多いといえますか、何とかしてほしいということが非常に多いので、ここも患者さんにとって大きな救いになると思うのです。実際に、これは治験で入らない方もこちらの患者申出療養で救っていただけるのかどうか。この3点についてお聴きしたいと思います。

○厚生労働省（吉田審議官） ありがとうございます。

いずれもこれまで議論をしまいいりましたところ、これから考えなければいけないことだとか、これまで頭を使ったところについて御指摘をいただきまして本当にありがとうございます。

技術的なところは必要に応じて企画官から補足をいたしますが、まず、1点目の、かかりつけ医の方々も実施が可能なのか、という御質問に対しましては、先ほど申しましたように、1例目であっても、かかりつけ医あるいは身近な医療機関の方々と臨床研究中核病院と一緒にプロジェクトを組んでいただいて、臨床研究中核病院においても、その内容についてある程度きちんとアドバイスをしていただきながら、実際に進めるという形の場合には、最終的に身近な医療機関においても実施することが可能な道を我々としては考えたいと思っております。

2点目の御質問とも絡むのですが、そういうことを可能にするために、臨床研究中核病院の方々、専門家の方々とも意見交換する中で、安全性・有効性をどのように外形的に保証するかということが、おっしゃっていただいたような、審査における必要な書類の内容にも絡むと思っております。

前回のこの場においても、色々な工夫をせよという御指摘をいただいておりますので、安全性・有効性を確保する上で、審査する側にも、これを盛り込まないと分からない、という意見があるかと思っておりますので、その部分を担保しながらも、患者さんの申出が実現につながるように、なるべく早くできる工夫は引き続きさせていただきたい。今の時点でこうだというふうに決めることなく、そのように両方を見ながら、これから整理をしていきたいと思っております。

3点目につきましては、おっしゃっていただいたように、治験として先行している医療であっても、その治験から外れる患者さんに対するものについては、私どもとしては、医療のイメージとして中に入れながら、今後、議論を詰めてまいりたいと考えております。

以上でございます。

○森下委員 非常に使いやすい制度でありがとうございます。今回、医療現場としては使いやすい制度だと思っておりますので、是非、早目に実施だけお願いしたいと思います。

○岡議長 ありがとうございます。

翁さん、どうぞ。

○翁委員 御説明ありがとうございます。



私も何点か確認、御質問をさせていただきたいのですが、今の森下先生の2番目の御質問とも関連しますけれども、実施計画で申請するという事は了解しておりますけれども、やはり患者申出療養というのは、第1例目というもので申請をするということでございますので、評価療養のフォーマットと全く一緒というわけにもいかない部分があるのではないかと。全てを埋めるということもできないのではないかと思います、是非、現実にあった形の実施計画ということで工夫をしていただきたいと思いますというのが1点目でございます。

それから、今の森下先生の1点目のかかりつけ医との関係で言えば、かかりつけ医に患者から申出を受け、そして臨床研究中核病院の方に申出が出てくるということでございますけれども、そこで、できるだけそれをスムーズにするための、例えば、フォーマットを作って用意しておくとか、そういった形でできるだけここをスムーズにできるような工夫もしていただきたいと思いますし、それによって事前相談の期間をできるだけ短くする工夫をしていただきたいと思いますというのが、まず1点目のところでございます。

2点目は、これは確認なのですけれども、大臣合意のところにおきましては、保険収載に長期的な評価が必要なものも対象とすることになっております。これは今回も大丈夫ですかということの確認でございます。

安全性と有効性というのは、もちろん大前提でございますけれども、評価療養につきましてはいろいろ他にも観点がございまして、例えば、普及性とか効率性とかいろいろございまして、多少そういうものが低いということであっても、長期的な保険収載に評価が必要なものも対象とするという理解でありますが、そこについて大丈夫ですかということの確認が2点目でございます。

3点目としてお伺いしたいのは、療養の対象でございます。先進医療で先ほど対応医療機関が近くにない場合も検討するという事でお話をいただいたのですが、それも是非、検討していただきたいと思いますのですけれども、閣議決定の中に国内承認済みの医薬品の適応外使用というものがございまして、これについては、今、御説明をいただいた中には明確にはなかったのですけれども、これについても、この絵の中のどこに入るのか。これについて教えていただきたい。まず3つについて教えていただきたいと思っております。

○厚生労働省（吉田審議官） ありがとうございます。

3点いただきました。まず、1点目は先ほどの森下委員の御意見とも重なるかと思っておりますが、私どもとしても、先ほど来申し上げているような考え方で進めさせていただきたいと思っておりますし、そのためにも、今、翁委員から御指摘いただきましたかかりつけ医、身近な医療機関の方々と臨床研究中核病院などがスムーズにやり取りをしながら、できるだけ早く患者さんの申出を実現につなげるための実務的な工夫などについては、これからも議論させていただきたいと思っております。また、今日お示しした資料で言えば、3ページ目でございますけれども、今後、引き続き検討を要するものとして、例えば、臨床研究中核病院や特定機能病院の申出、相談の応需の体制をどのような形とするかということも念頭に置いてございますので、意を用いてまいりたいと思っております。

2点目の、保険収載に向けて長期的な評価を要するものも対象とすることについては、閣議決定文書において明記されていることは十分承知しておりますので、当然、私どもとしても対象になるようにしていきたいと思っております。

改めて申し上げるまでもなく、患者さんからの申出を起点とし、安全性、有効性を確保しながら、最終的に保険収載を目指すということは、この制度の肝の部分だと思っておりますけれども、なかなか保険収載できるかどうか、入口のところで分かるものばかりではございませんので、ゴールを見極めるというのではなくて、「目指す」ということを前提に物事を進めることを基本に運用してまいりたいと思っておりますが、引き続き、法律の成立以降の運用についても考えていきたいと考えております。

国内承認済医薬品等の適応外使用については、6ページ目の資料の中では、上段の茶色い部分の中に位置付けられると考えているところでございますけれども、この辺りについても視野に入れた上で、引き続き細部を詰めてまいりたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

○岡議長 翁さん、よろしいですか。

○翁委員 適応外使用も入るということですね。分かりました。

○岡議長 他いかがですか。佐久間さん、どうぞ。

○佐久間委員 ありがとうございます。

前回の議論も踏まえて検討いただきまして、ありがとうございます。

私からは1点、原則6週間で申出から申出療養の受診に至る。こういうことではあるのですが、そもそも患者申出療養の申請を国なりが受け付けてから6週間ということなので、申請がされる時間についてはどういう規定にされるのか。つまり、臨床研究中核病院が患者から申出があってからどのくらいの期間で申請するのか。これが6か月では全く意味がないので、営利企業であれば、当然放っておいても1日でも早くやればたくさん患者が集まっていいいということになるのですが、必ずしもそうでないとなれば、数が限られているとなれば、ここについてはどのような仕組みにされるのでしょうか。それとも、そういう仕組みはない。ないとしてもどのようなタイムフレームを考えておられるのかというところを教えていただければと思います。

あと、細かいところで恐縮なのですが、今いただいた資料の2ページ目の一番上の○のところ、「保険収載を目指すことを前提としていることから」、一定の安全性、有効性が確認されたものについて患者申出療養の対象とするというところが、この関係がよく分からない。「保険収載を目指すことを前提としていることから」というのは要らないのではないか。これは、つまり患者申出療養の趣旨から言ってということなのではないか。これは細かい点です。

以上です。

○岡議長 それでは、お願いいたします。

○厚生労働省（吉田審議官） ありがとうございます。

1つ目の御質問にありましたように、閣議決定に基づき、申請からスピーディーに6週間で審査をして、患者さんの医療につなげることでされているところでございますけれども、先ほども少し御紹介いたしましたように、今後の課題としましては、患者さんの申出に対し、医療機関が、特に臨床研究中核病院がきちんと応需の体制を事前にとっていただくことや、事前相談というお話も先ほどあったかと思いますが、表現は別にして、そのような体制を整えていただけるよう、それぞれの臨床研究中核病院の方々に御理解をいただくこと。相談窓口を専用に設けるといこともこの案には書かせていただいておりますので、それにより、申出から申請までの期間をできるだけ圧縮するようにさせていただくとともに、この辺りは率直に申しまして、制度ができたときに実際のいろいろな実例が多々あると思いますので、一律こうだというようなことは現段階では決めかねております。臨床研究中核病院の皆さん方、現場の皆さん方の意見も伺いながら、詳細を詰めてまいりたいと思っております。

2点目の資料の2ページの表現、文言についてでございます。分かりにくい表現であるとするれば、私どもとしても申し訳ないと思っておりますけれども、「保険収載を目指すことを前提としていることから」と書かせていただきましたのは、明らかに疾病又は負傷の治療と言えないものは、保険収載につながりませんので、それは対象としませんが、それ以外の、安全性、有効性が確認されたものはできるだけ対象とするという姿勢を、このペーパーに込めさせていただいたものでございます。このような趣旨でございますので、今後詰めていくに当たって、この点をスタンスにして進めさせていただければと思っております。

○岡議長 ありがとうございます。

佐久間さん、どうぞ。

○佐久間委員 ありがとうございます。

臨床研究中核病院が申請する機関というのは、いろいろなケースがあると私もそう思いますが、その時間軸としてどのぐらいを想定されているのでしょうか。これが6か月とかそういうものだと、制度としては趣旨が違うのではないかと思いますので、やはり目標がないと、体制を整えるというのは普通はなかなかできないのだと思うので、もしその辺、もし何か御示唆があれば、教えていただければと思います。

○岡議長 お願いします。

○厚生労働省（吉田審議官） 重ねて大事な御質問ありがとうございます。

私どもとしても、その点は悩んでいるところでございまして、現時点でスタンスを言え、ということだと、現時点で画一的に決めることはまだ逡巡しておりますが、先ほど申しましたように、できるだけその期間を短くするためにどうしたら良いかという意味では、医療関係者の方々ともお話をさせていただかなければいけないと思っておりますし、ある程度これが進み始めますと、最終的に国のレベルとしては、患者さんの申出がいつ行われ、臨床研究中核病院においてどのようなことが行われた結果、国に申請をしていただいたのかということ、事後的にトレースできるような仕組みを考えたいと思っております。事

前に医療現場の方々の御意見を聴いて、その期間を短くするような努力がどれだけできるかということと、実際にこの制度を動かしながら、そこについて不断に改善できるような余地があるのかというようなことがトレースできるような仕組みも合わせて考えたいということ、現時点では考えているというところで、御理解いただければと思います。

○岡議長 ありがとうございます。

林さん、お願いします。

○林委員 ありがとうございます。

これまでの議論が、私どもの願っていた方向で中医協でも御議論いただいているということを知って、大変うれしく思っております。

また、ペーパーに書かれている以上のことを、大分、今日お答えいただき、また、その内容も私どもの願っている方向だったので、それもうれしく思っているところでございます。

まず法制度としては、先ほど御説明があったように、是非とも新しい制度であるという趣旨に鑑みて、健康保険法63条2項で評価療養とは号を書き分けた形で位置付けていただけるように、引き続きお願いしたいと思っております。

また、制度の具体的運用については、ただいま審議官から御説明があったように、患者からの申出の支援から始まって、その申出が中核病院からスムーズに申請され、そして、安全性等は国が統一的に6週間での判断が可能なようなシステムを担保して仕組みを作り、そして、最終的には国にまた報告をしていただいて、その結果を次の保険収載に結び付けていくというサイクルを回していく。それが非常に大事だと思っております。

その観点で、2点確認と1点御提案をしたいと思っております。

まず御提案なのですが、1ページの1(1)①の患者からの申出の※印のところにあります支援体制です。この点、中医協で患者委員の方からも、「医療機関からは単なる説明ではなく、患者が自己決定できるような適切な支援を工夫すべき」という御意見をいただいております。私どもも正に同感でありますので、これまでにない新しい工夫をしていただきたいと思います。

次の中核病院での申請がスムーズに行くためにも、この申請支援用のフォーマットをウェブサイトに出すとか、そのフォーマットにおいては患者への説明、理解、納得ができたかをチェックシートなどで、簡易に確認できるようにするとか、相談マニュアルもウェブサイトに出していただいて、患者やかかりつけ医がそれを見て制度の実効性を図れるようにしていただきたいと思います。これが提案でございます。

次は確認なのですが、(1)②の申請のところに「患者申出療養(仮称)としての実施が可能であると判断した場合には」とあるのですが、この判断はその下の※印にあるように、「患者に十分説明し、患者が有効性、安全性について理解、納得した上で申出しているものであることの確認」であって、安全性等の判断は③の国においてなされるものだと理解しておりますが、その点を確認させていただきたいと思っております。

もう一点の確認なのですが、2ページの④の3つ目の○の「報告」でございます。「国への報告」というのは中医協での御議論によりますと、中医協への報告ということだそうではありますが、ここにある「必要に応じ」というのは、私は新制度では、報告は全て必要ではないかと思っております。実績が有害であれば、自由診療として行われていることへの歯止めとしなければなりませんし、有益であれば、次の保険収載への評価につなげていただく必要があると思っておりますので、必ず報告をしていただくことが必要ではないかと思っております。

また、報告事項についての、「実績等」の「等」のところなのですが、治療の実績以外にも申出から申請までの日数とか、申請をしなかったケースがあるかどうか。もしあったときにはペナルティをお願いしたいというのは前回も申し上げたところなのですが、こういったところを制度として報告システムの中で担保していくことをお考えではないかと思っておりますが、この点を2点目の確認とさせていただきます。

○厚生労働省（吉田審議官） ありがとうございます。

安全性、有効性の確保と患者さんの申出を両立させながら進めるという意味では、おっしゃっていただいたように、PDCAがきちんと回るような仕組みでやらせていただきたいと思っております。

初めてのことでございますので、支援ソフトを始めとして、全体として制度が回るようにするため、どういう形で支援することが良いのかということは、我々としても、患者さん、医療機関等、いろいろな方々の御意見を伺いながら、実施までの間に考えたいと思っております。

2点の御確認の、臨床研究中核病院の判断というものは、率直に言って色々あると思います。患者さんから申出をいただきながら、当該病院がなかなか術式として実現し得ないものがもしかしたらあるのかとか、色々なことが考えられると思っておりますけれども、その点についても、医療機関として患者さんの申出をできる限り申請につなげられるようにすることが、我々のメインの思いでございますので、その点についても、色々な方の御意見を伺いながら考えたいと思っております。決して、一律に安全性、有効性を、機械的に申請までの段階で判断するというのを考えているわけではなく、色々なケースが起こり得るのではないかと、現時点における案として文言にさせていただいたということでございます。

また、PDCAを回す中において、個々に色々起こった事象を、必ずしも制度として願った形ではない対応を、医療機関なり途中で行われた際におけるペナルティというのは、私どもとしてなかなか現段階では申し上げられないと思っておりますけれども、その段階で起こった色々なことについては、きちんと丁寧にお話を伺いながらPDCAを回すということだと思います。これまでの議論の中でも、先ほど御紹介いたしましたように、有害事象のようなこと、要するにシリアスな事例について、きちんと対応するように、という御意見もございましたので、そのような対応を考えながらも、きちんと患者さんの申出が医療につなが

るためにどうするかという点も含めて、これから支援策あるいはそれぞれに対してどのような工夫が制度としてし得るのかという点については、考えてまいりたいと考えております。

○岡議長 ありがとうございます。

大田さん、どうぞ。

○大田議長代理 前向きに制度設計していただきまして、ありがとうございます。

幾つか確認なのですが、安全性、有効性を判断する委員会は、評価療養を判断する委員会とは別個のものになると考えておいていいのかというのが1点です。

今、林さんからはお願いとして出されたことなのですが、法律の位置付けは明確に書き分けるのかどうかということをやはり確認させてください。63条第2項の第5号に書かれ、なおかつ86条、保険外併用療養費について書かれた部分で、「評価療養又は選定療養又は、仮称ですが、患者申出療養を受けたときは、その療養に応じた費用について保険外併用療養費を支給する」と、ここにも書かれることになるのでしょうか、というのが2点目です。

細かいところでもう一つ、今日の資料の3ページ目の2、患者申出療養の対象となる医療のイメージ、(2)先進医療として実施されていない療養で「一部の」とあるのですが、この「一部の」というのはどういう意味なのか教えていただければと思います。

○厚生労働省（吉田審議官） ありがとうございます。

最後の質問は技術的な点もありますので、企画官からお答えさせていただこうかと思いますが、1つ目のこれを受け止める国の体制につきましては、ここに書かせていただいておりますように、患者申出療養を受け止める会議体というものを新たに設置することを念頭に置かせていただいております。

2つ目、条文につきましては、先ほど申し上げたような状況でございますが、新設する規定が第5号になるのかどうかということは、もう少し私どもで検討させていただきたいと思っております。ただ、先ほども申しましたように、現在あります第3号の評価療養ですとか、選定療養、いわゆる保険外併用療養費制度の対象となる療養が並んでいるところにおいて、今回の仕組みが新しい仕組みであることや、患者の申出から来るという意味では、現行の評価療養や選定療養とは、技術的に一緒には書けないと思っておりますので、そこはそのような形で、政府内、内閣法制局も含めてこれから相談させていただきたいと思っております。

○厚生労働省（佐々木企画官） 企画官でございます。

今の2(2)の「一部の」国内未承認ということですが、これはそれほど大きな意味を込めて書いてあるというよりは、要するにいろいろなお薬がございますので、国内未承認、海外承認薬の全てがこの療養で見られるかどうか分かりませんが、限定をかけるニュアンスというよりは、全部が対象となるということではないけれども、申請が上がってきたら対象になるという意味でございます。

○岡議長 森下さん、どうぞ。

○森下委員 まず3ページの医療の実施のところなのですが、臨床研究中核病院に対して協力医療機関をできるだけ拡大するように要請するということなのですが、是非、お願いしたいということもあるのですが、一方で、私も臨床研究中核病院にいますけれども、財政的にも非常に苦しい中で、さらに新しい業務が来るということで、實際上、かなり大変だろうと思いますので、是非、可能であれば、財政を含め、いろいろな意味での支援を厚労省には考えていただきたいと思いますし、林委員には申し訳ないのですが、正直、ペナルティは余り言ってほしくないなと思います。やる現場としては、実質上、非常に頑張っている中でさらに増えるという話になりますので、それにペナルティが付くということになりますとやる気も削がれますので、そこは御勘弁いただきたいと本音のところで思います。

もう一点は質問で、その下のところなのですが、実施計画対象外の患者からの申出とあるのですが、この実施計画対象外というのが何を意味しているのかよく分からないのですが、先進医療というものが前に付くのですか、それとも、どういう意味でここを書かれているのか。これは単純に文面としてよく理解できないということではあるのですが。

○厚生労働省（佐々木企画官） お答えいたします。

実施計画でございますけれども、これは患者申出療養でスタートした場合に、計画の内容にもよると思うのですが、そういったものと同じような患者さんなのか、それとも違った患者さんなのかということによっても、例えば1例目として扱うのか、2例目として扱うのか、いろいろな取扱いもございますので、そういう意味では、最初に始まった患者さんとの関係を見ながら、また、先ほど別の言い方で「手順書」と申しましたが、「手順書」から見て同じような取扱いができる患者さんと、できない患者さんがおられると思うので、そういった方については、少し慎重な審議が要るのではないかとニュアンスで書いておるものでございます。

○森下委員 もう一つ意味が分かりづらいので、修文なりしてもらった方がいいのかなと思います。

○厚生労働省（吉田審議官） 前例がある患者申出療養の扱いとして書かせていただいております。患者申出療養としての1例目に近いけれども、前例としてどこまで含めるかというのは若干限界事例があるのかなというふうに思っておりますが、これもまた我々の思いとしては、1例目と違う点があれば、須く初例に追い込むのではなくて、初例のときの「手順書」とは若干違うような場合であっても、なるべく早く6週間コースではなく、2週間コースに乗るように、あるいは2週間どおりにいなくても、なるべくスムーズな実施につながるように、こういう形でスピーディーに確認する仕組みも要るのではないかと趣旨で、この案に盛り込ませていただいておりますので、おっしゃっていただいたような趣旨も踏まえて、今後、これを実務に落とす際には、御指摘をいただいたようなこと

も考えさせていただきたいと思っております。

○森下委員 意味はよく分かりました。是非、そのようにしていただきたいと思えます。よろしく申し上げます。

○岡議長 ありがとうございます。

他にいかがですか。今日の厚労省の御説明で、大変前向きに取り組んでいただいているということも多く委員の皆さんが感じられたと思いますが、私もそう思います。

現時点では、具体的な見解の提示のない事項も含めまして、引き続き私どもとしては注意深くフォローアップしていきたいと思えますので、また機会を設けて御説明いただくということで、是非、患者にとって使い勝手のいい制度になるようお願いしたいと思えます。今日はどうもありがとうございました。

(厚生労働省関係者、松山専門委員退室)

○岡議長 それでは、次の議題に移りたいと思えます。

公開ディスカッションの実施について、事務局から説明をお願いいたします。

○佐久間参事官 時間も押しておりますので、簡単に説明したいと思えます。

前回の規制改革会議の結果を受け、10月末を期限に各ワーキンググループに対して取り上げるべきテーマについて検討を依頼しまして、今日は、ここで全てを紹介するわけではないのですが、複数、提案自体は寄せられているところでございます。

その後、事務局内で検討し、長谷川委員に御相談させていただきまして、次のような形で準備を進めることとしたいということで、これから申し上げます。

第1回目につきましては、「多様な働き方を実現する規制改革」ということで、本件は本会議で検討することとなっておりますけれども、その議論の一環として、公開ディスカッションを位置付けるということで、2月に本会議で行う予定の多様な働き方のニーズや意見に関しての意見交換を公開ディスカッションとして開催する。11月から1月の本会議のヒアリング結果を踏まえて、多様な働き方の選択が実現されない阻害要因に関して論点の整理を行い、皆さんと意見交換を行うということでございます。開催時期は2月をめどということでございます。

第2回目については、3月をめどに開催することとします。テーマにつきましては、既に幾つか寄せられている提案のほか、今後のワーキンググループの議論等の状況も踏まえて検討を進めたいと思えます。3月まで多少時間がありますので、そういった既存の提案プラス今後の各ワーキンググループでの議論の状況を踏まえて検討を進めて、追って決定することにさせていただければと思っております。

以上でございます。

○岡議長 ありがとうございます。

御意見ございましたらお願いいたします。2回のうち1回目の開催が1月から2月にずれたということが1つ目。2月のテーマを今日決定したいということが2つ目。3つ目は、3月のテーマは引き続き検討させていただきたいという趣旨でございますが、よろしゅう



ございますか。

(「異議なし」と声あり)

○岡議長 それでは、案のとおり決定したいと思います。具体的な実施につきましては、事務局において、長谷川委員や関係するワーキンググループの座長の皆様と御相談の上、必要な準備を進めていただきたいと思いますので、よろしく願いいたします。

次に、議題4に移ります。規制改革ホットライン関係でございます。まず、事務局から説明をお願いいたします。

○佐久間参事官 資料4-1から4-3まで一括で説明いたします。

まず、資料4-1ですけれども、地域活性化集中受付の受付状況でございます。受付件数の合計は239件、これは各要望者が地域活性化に資するということを判断して、地域活性化の分ということで応募してきた件数でございます。

内訳としては、個人が59件、団体が180件、団体企業が180件ということで、通常に比べると比較的個人の要望が多く、また、地域活性化というテーマの性格上、地方公共団体でありますとか地域の企業の皆さんからの応募も見られたところであります。現在、事務局において内容を精査中でして、関係省庁に検討を要請したものにつきましては、次回規制改革会議に報告したいと思っております。

続きまして、資料4-2でございます。これは規制改革ホットラインの処理状況でございます。受付件数が10月末までの累計で3,290件でございます。所管省庁への検討要請状況ですけれども、前回規制改革会議に報告してから新たに検討を要請したものは、10件でございます。これまで検討要請を行ったのは累計で1,458件、うち所管省庁から回答があったのは1,372件でございます。内訳等々は脚注3を御参照ください。

提案事項とワーキングの内訳は、次の紙に書いてございます。

最後のページにパンフレットを付けさせていただきましたけれども、11月は多様な働き方を実現する規制改革につきまして集中受付をしております。このようなパンフレットを作りまして、また、ホームページその他、各種周知しておるところでございます。

続きまして、資料4-3でございますけれども、こちらは各ワーキンググループでさらに精査、検討を要する提案事項ということで取りまとめておりまして、平成26年3月31日から8月31日までに所管省庁から回答を得た提案事項259件について内容を精査し、さらに精査検討を要するものと認めたものでございます。

合計で25件ほどとなっております。具体的な項目名は1ページ目から2ページ目に書いてございます。◎が付いているものと○が付いているものがございまして、その説明は2ページの※印のところでございます。◎についてはワーキングで既に検討している事項及び検討を予定している事項。○については当面、ワーキングで取り上げるか否か明らかでないため、事務局で内容精査を進める事項となっております。もちろん、上記以外の提案事項については、引き続きホットライン対策チームの精査検討の対象としておりまして、必要に応じ各ワーキンググループで対応することにしております。

詳細については、別添等を御参照いただければと思います。

私からは以上です。

○岡議長 ありがとうございます。

皆さんからの御意見の前に、まず、地域活性化集中受付について、安念座長から何かコメントがあれば。

○安念委員 別にないです。

○岡議長 それ以外のところについて、佐久間さんから何かあれば。よろしいですか。

○佐久間委員 はい。

○岡議長 では、林さん、どうぞ。

○林委員 公開ディスカッションで「多様な働き方の実現」をテーマとする材料として、このホットラインの意見募集をしていると思いますが、その割にはちょっとアピール度が。公開ディスカッションに向けては、やはりこれ以外にも何かしら、前にもChange.orgとか御紹介しましたけれども、そういったものも含めて意見募集を何か考えたいなと思います。

○岡議長 佐々木さん、どうぞ。

○佐々木委員 追加で言えば、これを見ても、多分これを見た瞬間に募集しているとは全然分からないと思うので、募集するURLがあるならそれを真ん中に持ってくるとか、明確な募集の仕方をきちんとしていく必要があると思います。

○岡議長 お二人の委員からの御意見について、佐久間さん、いかがですか。

○佐久間参事官 御指摘の点につきましては、考えておきたいと思います。

もちろんこうやって直接打つ方もいらっしゃるでしょうけれども、内閣府のホームページの冒頭のところに、例えば、企画コーナーというところでホットラインをやっていますというものがあつたりとか、あとは規制改革会議にアクセスすれば、むしろこんなものをいちいち打たなくても、今、ホットラインで集中受付をやっていますとあって、そこをクリックすれば関連ページにつながつたりという努力はしております。チラシ自体もホームページに掲載しております、チラシの小さい形で乗っかっている、そこをクリックすると、またホットラインの受付の方に飛ぶとかいろいろやっているところです。今日いただいた御意見は、将来に向けていかしていきたいと思います。ありがとうございます。

○岡議長 将来ではなくて、今回はもう間に合わないのですか。

○佐久間参事官 今回は、もうこれで回っているので、これを変えてしまうとまたそれで問題が生じてしまうかもしれませんので。

○岡議長 もう進んでしまっているので「将来に」ということなのですね。

佐久間さん、先ほど手を挙げられたけれども。

○佐久間委員 結構でございます。私も事前に見て下線だけ引かせていただいただけでございます。

○岡議員 翁さん、どうぞ。

○翁委員 先ほど林先生がおっしゃったChange.orgとか、イー・ウーマンなどでネットで

いろいろ意見を募集できるのです。佐々木さん、そういった機会をできれば少し活用してみたらいかがなのでしょう。せつかくの機会なので、もしそういうことができればいいと思います。

○佐々木委員 イー・ウーマンでということですか。是非。どなたか議長に立っていただければ。私がやらない方がいいかなと思うのですけれども、イー・ウーマンを使っていたら結構でございます。

○岡議長 ありがとうございます。

では、2月の公開ディスカッションに向けて、この11月の集中受付に加えてさらに盛り上げていくことを検討してみてください。

○刀禰次長 今、いろいろと御意見を頂戴いたしました。こういった広報の仕方につきまして、まだまだ不十分な点があるかと思えます。今の御指摘も踏まえまして、できることから改善もしていきますし、また是非、委員各位におかれましては、個別にも御指導いただければと思えますので、御遠慮なく事務局に御連絡いただければありがたく存じます。

○岡議長 ありがとうございます。

他にいかがでしょうか。よろしいですか。

それでは、最後に私から2点お話をさせていただきます。

まず1点目は、他の会議体との連携に関連して、近々、私と議長代理の大田さんとの、産業競争力会議、国家戦略特区諮問会議、まち・ひと・しごと創生会議のしかるべきレベルの方とお話をして、双方の会議の意思疎通を図って、いつでも話ができるような関係づくりを考えておりますことを御報告させていただきます。

2点目は、今期も規制改革会議としての意見を随時、適時適切に出していくことについては、既に皆さんの御了解をいただいております。その場合、ワーキンググループの方で検討をして、取りまとめた意見を本会議に上げて審議した上で、本会議の意見として出していくというのが通常の進め方だと思っておりますが、今後、案件によっては、法案化の関係等々から、月1回の本会議で審議していたのでは時間的に間に合わないケースが想定されるということでございます。そのような場合には、ワーキンググループで取りまとめた意見を、私と大田議長代理が拝見して、あるいはその会議に出席して、そこでOKの場合には本会議の意見として出させていただく。そして、その直後の一番早い本会議で皆様に報告させていただくという形で柔軟に対応することについて、皆さんの御了解をいただければと思うのですが、いかがでしょうか。

(「異議なし」と声あり)

○岡議長 ありがとうございます。

それでは、そのようなやり方で進めさせていただきます。

最後に事務局から何かありますか。

○柿原参事官 次回の会議につきましては、12月15日に開催を予定しております。詳細につきましては改めて御連絡いたします。

○岡議長 今日はお忙しいところお集まりいただきまして、ありがとうございました。  
以上をもって閉会します。