

第41回 規制改革会議 議事録

1. 日時：平成27年1月28日（水）14:59～16:55
2. 場所：中央合同庁舎第4号館12階全省庁共用1208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、浦野光人、翁百合、
佐久間総一郎、鶴光太郎、林いづみ、松村敏弘、森下竜一
（政府）越智内閣府大臣政務官
（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
（説明者）（株）ニッセイ基礎研究所生活研究部 松浦民恵主任研究員
グローバル産業雇用総合研究所 小林良暢所長

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. 雇用ワーキング・グループからの報告（雇用仲介）
3. 地域活性化に寄与する規制改革について
4. 規制改革実施計画の今期におけるフォローアップについて
5. 規制改革ホットラインについて
6. 公開ディスカッションの実施について
7. 規制レビューについて

（閉会）

5. 議事概要：

○岡議長 時間がまいりましたので、第41回規制改革会議を開会いたします。

本日は、有村大臣は国会の関係で御欠席です。

また、大崎委員、金丸委員、佐々木委員、滝委員、長谷川委員が御欠席でございます。

では、報道関係の方はここで御退室をお願いいたします。

（報道関係者退室）

（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、本日は株式会社ニッセイ基礎研究所生活研究部主任研究員の松浦民恵様、グローバル産業雇用総合研究所所長の小林良暢様より御説明をいただきたいと思っております。

最初に松浦様よりお願いいたします。

○松浦主任研究員 ニッセイ基礎研究所の松浦と申します。本日は、貴重な機会をいただ

きましてありがとうございます。

私は人事管理の専門家ですので、本日は人事管理の観点から御報告させていただきます。具体的には、「日本的人事管理の課題とこれからの人事の役割」についてお話しします。

いわゆる日本の人事管理というのは、基本的には大企業、その中でも、もともとは専ら男性正社員に適用されてきたものだと思っております。今回は、日本の人事管理に関する報告ですので、大企業の中核人材、特に幹部候補人材に焦点を当ててお話をしたいと思っております。

個別企業の日本の人事管理が、日本的雇用慣行につながっていくわけです。日本の人事管理の形成に大きな影響を与えているのは人事部なので、日本の人事管理・雇用慣行を変えるためには、経営者のみならず、人事部も変わらなければなりません。

変革の主体は飽くまでも経営者や人事部であり、規制改革はその後押し的な役割を担うのだと思います。中でも、規制の分かりにくさ（労働契約法等）の改善は、重要な後押しになるでしょう。現行の規制の分かりにくさは、人事のイノベーションを阻害していると思っております。

本日は、人事のプロフェッショナル団体である日本人材マネジメント協会（JSHRM）でここ2～3年議論してきたことを踏まえて、私なりに考えたことをお話ししたいと思っております。

JSHRMでは、公募で集まった有志メンバーによる「リサーチプロジェクト」を実施しております。現在は、「人事の役割」に関するリサーチプロジェクトを展開しており、昨年3月に、主に人事の方々を対象として、「世界に通用する人事を考える」という振りかぶったタイトルのオープンディスカッションを開催しました。その際、大企業の人事管理に関する聴き取り情報に基づく日本型、米国型、フランス型という大胆な比較表を提示し、日本の人事管理で維持すべきもの、捨てるべきもの、あるいは変えるべきものについて、参加者の方々に御議論いただきました。

3～4ページの比較表の詳細は後で御覧いただければと思いますが、2つだけ比較のポイントを申し上げます。

1点目は、人事管理の中で何が重視されているか、という点です。日本型の人事管理には、絶妙なバランスの下に形成された緻密なルールによる管理という特徴が見られます。つまり、日本型の人事管理ではバランスが重視されます。米国型は科学的な人事管理であり、合理性が重視されます。一方、フランス型は、企業理念を非常に重視する、理念的な人事管理だと捉えられます。

2点目は、こうした人事管理を形成しているのが、どういう人事部、人事スタッフかという点です。バランスを重視する日本型の人事スタッフは、社内の絶妙なバランスを理解できなければなりません。ですので、日本企業には、造語ですが、「社内労務士型」の人事スタッフが求められます。社会保険労務士ではなく、「社内労務士」です。一方で、米国型は科学的なので、人事の専門知識を持った「コンサル型」の人事スタッフが求められます。

フランス型は理念が非常に重要なので、人事スタッフに対しても、経営理念の伝道師としての役割が期待されます。

以下、このオープンディスカッションでの喧々諤々の御議論を通じて、私が考えたことについてお話しします。

まず、長期雇用についてです。議論の中で、多くの人事の方々が、日本的人事管理の中で維持すべきものとして挙げられたのが長期雇用です。私自身も、人材を定着させて育成する長期雇用は、非常に重要だと思っています。

しかしながら、現実問題として、現在の日本企業の幹部人材、幹部候補人材は、長期雇用の中で育成されてきたにもかかわらず、現在の環境下で求められるような競争力のある人材たり得ていないケースも指摘されています。また、日本企業がアジアの高度人材を長期雇用したいと思っても、日本企業に人気がなくなかなか採用できない、あるいは採用しても2～3年で転職されてしまうケースが少なくありません。こうした現実を見る限り、日本企業の幹部候補人材の長期雇用は、少なくとも現時点においては必ずしもうまくいっていないと考えられます。

人事管理において長期雇用が重要なはずなのに、長期雇用がうまくいっていないのはなぜかという、考えられることは1つだけで、長期雇用の中身が悪いからです。そこで、長期雇用の中身が悪い理由を、2つ考えてみました。

一つは、育成する上で重要な成長機会が、同じ企業の中だけでは、質、量ともかなり制約される状況になってきているのではないかということです。高度経済成長期は、自然体で豊富な成長機会が提供できる時代だったのかもしれませんが、現在は、経済環境の悪化や組織の硬直化等によって、企業が幹部候補人材のために十分な成長機会を創出できず、それゆえに、この企業にいれば成長できるという「将来」も明示できていないことが懸念されます。

もう一つとして、同質性の高い人材の長期雇用は、環境変化等に対する危機感知能力の低下につながり、社内変革のスピードも遅らせる懸念があります。長期雇用による仲間意識は良い面もあるのかもしれませんが、社内で説明や交渉に苦勞する場面が相対的に少なくなることから、説明・交渉能力の向上の阻害要因になる懸念もあります。

ここまで考えると、長期雇用は重要なのですけれども、とりわけ大企業の幹部候補人材については、全て長期雇用で育成するには限界があるのではないかというのが、現時点の私の結論です。

日本の大企業の人事管理においては、長らく大卒の男性正社員イコール幹部候補人材とみなされ、その長期雇用が図られてきました。しかしながら、こうした属性に基づく集団的人事管理ではなく、中途採用人材を含む多様な人材を、個別的に評価・育成して幹部に登用していく必要性が高まっていると考えられます。

6 ページでは、属性による集団的人事管理ではなく、仕事のパフォーマンスやコンピテンシーを基準として、多様な人材を格付していく個別的人事管理を一つの参考例として、

あるグローバル企業で導入されているタレントマネジメントの仕組みを紹介しています。右上の「非常に将来性が高い社員」は、「当該部門での抱え込み禁止の人材群」とされています。御存知だと思いますが、アメリカやヨーロッパでも、幹部候補人材については、一定の範囲でローテーションもありますし、相当ハードに働いています。

次の7ページは人材ポートフォリオのお話です。日本の大企業においては、大卒の男性正社員の増加とともに、幹部候補人材も増加してきました。これが、いわゆる無限定社員の増加にも影響したと考えられます。大卒の男性正社員が幹部候補人材なのかどうかについては、意見が分かれるところかもしれません。もちろん、多くの場合、どこかのタイミングで自分は幹部になれないと気付くわけですが、ある程度の時期までは、自分は幹部になれるかもしれないという曖昧な期待を抱いているという意味で、ここでは、大卒の男性正社員を幹部候補人材として捉えています。

今後の人事管理の変革に向けて、まず検討すべきことは2つあると思います。1点目は、長期雇用に関するお話のところで申し上げました「成長機会」を始めとする人事管理の資源を、どこまで増やせるかという点です。人事管理の資源には、人件費や、人事部や管理職の負担等も含まれます。2点目は、非効率な無限定、例えば、長時間労働や前例踏襲的な転勤等をどこまでそぎ落とせるかという点です。この2点について検討した上で、幹部候補人材を人材ポートフォリオの中でどれぐらいのボリュームにするのか、どのタイミングで選別していくのか、人事管理の資源をどう配分するのか、という問いに対して最適着地点を探ることが、人事管理における議論の本質になると思います。

幹部候補人材の議論と表裏にある、限定正社員の議論については、限定度が大きくなるほど、成長機会の提供や幹部登用の可能性が制約される可能性が高いと考えられます。この会議で、例えば、昇進限度がなく、幹部にある程度登用されるような限定正社員をイメージされているとすれば、そういう限定正社員の働き方の限定度は、あまり大きくはならないと思われます。

人事管理の変革の方向としては、むしろ限定を一時的な理由、最低限の範囲にとどめて、幹部候補人材の裾野を広げるというやり方もあると思います。一般職制度を廃止して全部総合職にするというような事例は、そういう変革の動きだと思っています。一方で、やはり人事管理の資源には制約があるわけですから、幹部候補人材のボリュームを絞って、そこに資源を集中投下するという変革の方向もあり得ます。これは、どちらの方向が良いという話ではなく、各社の人事戦略の話です。

最後に、人事部と人事スタッフのことについてお話しします。8ページ御覧ください。

日本の大企業の人事も、企業の創生期においては、経営とより密接につながっていたと想像されます。ただ、人事管理を大きく変革しなくても競争優位を維持できた時代が長く続いた結果、人事と経営に少し距離ができ、前例踏襲的な、バランス重視の人事管理になってしまった面もあるのではないのでしょうか。

しかしながら、企業の競争力向上に向けて人事管理も変革を求められている中、経営と

人事部の距離も再び近づく必要があります。また、多様な人材の活用を前提とすると、これまでのバランスの取れた緻密なルールというような、分かりにくい人事管理はもはや立ち行かず、外から見ても分かりやすい人事管理を構築する必要があります。

ただ、分かりやすい人事管理は、分かりやすいがゆえに、他の企業が模倣しやすいという点に留意が必要です。ということは、分かりやすい人事管理の上に、どういう価値を上乗せできるかという点が非常に重要になります。そうすると、そういう価値を乗せられる人材になることが、人事スタッフに求められるようになるでしょう。つまり、人事スタッフは、これまでのような「社内労務士型」のプロから、「コンサル型」のプロあるいは経営理念の伝道師等へと転換していく必要があります。人事スタッフの構成や育成方法についても、見直していく必要が出てくるでしょう。

最後に一言だけ、9ページを御覧ください。日本的人事管理の変革が発展途上の段階にある中で、これからの人事について議論するJSHRMのシンポジウムを予定しています。これは、冒頭、御紹介したオープンディスカッションの続編であり、「人事の役割」に関するリサーチプロジェクトの最終報告の場です。3月7日と4月18日、場所はいずれも学習院大学です。3月7日は日本企業をパネリストに迎え、4月18日はアジアの人事担当者を交えて、議論したいと思います。御関心のある方は、是非、いらしてください。

御清聴いただきましてありがとうございます。

○岡議長 松浦さん、ありがとうございました。

引き続きまして、小林様お願いいたします。

○小林所長 小林でございます。私は、「多様な働き方を実現するための規制改革」というテーマでお話をさせていただきます。

2015年というのは「戦後70年」、あるいは「春闘60年」と言われています。私はむしろ「連合25年（四半世紀）」に関心を持っております。なぜかと言うと、連合が結成されたとき、私はもともと電機労連、現在の電機連合ですが、その本部にいたわけですが、企画部長をやっていて、おまえ連合に行けと。何でだと言ったら、おまえが指名だというので、労働三団体の総評、同盟、中立労連からそれぞれ研究職を3人くらい集めて中心になれと言われて行ったのです。

それで、民間労組は労働組合といえども辞令は拒否されませんので、「はい、分かりました」。でも、1つだけ教えてくれ。連合総合生活開発研究所の、生活というのは何で入っているのか。それは、いよいよ連合が結成されて、それまでとは違った労働運動に変わろう。経済的豊かさより、あるいは賃上げよりも生活の豊かさを獲得していくんだ。それを研究開発するシンクタンクだと言われたので、私は行きました。

以来、私はそこに8年ばかりいたわけですけれども、それから四半世紀経っても、これは実現できませんでした。「働き方改革」というのはできなかつた。それで、もともと生活開発は働き方、あるいは働かせ方を変え、賃金雇用制度を改革して、より働きやすい労働環境を、サラリーマンにとって、あるいはOLにとっても皆さん働きやすい社会にしようと

ということだったのですが、それができなかった。連合は一体何をしてきたんだろうかということ最近ずっと考えております。

それで、問題は、今、再び働き方、働かせ方の改革をしなきゃいけないという共通認識が得られつつあるわけですが、問題はそれをどう突破していくかということだ。それで、今日は3つの課題についてお話させていただきます。

第1の課題は、すぐできる「働き方」の「改革」をすることです。もともと何でこんな働き方をしているのか、これを変えるにはどこかツボがあるはずだ。ツボだけ押さえてやれば、少しは前へ進むだろうということをお話します。

しかし、ツボだけでは、マッサージに行っても次の日になると元の木阿弥ですから、第2の課題は、どこか根本的に体に異常がある場合にはそれを治さなければいけないということで、一体何が阻害要因か。やはり政労使の合意形成の在り方が、今、機能不全をきたしているということをお話します。

第3の課題は、それを突破して日本型の政策決定システムの枠組みを変えることによって新しい働き方を実現していくにはどうすべきかというお話をさせていただきます。

まず、第1の課題。日本のサラリーマン、特に男性サラリーマンですが、ゆとりがない。日本人の労働者は生活にゆとりがない。どこに原因があるか。実は日々、毎日の在社時間が世界で最も長いのが日本です。図表2ですが、私は連合総研時代から生活時間の国際比較というものをやっております、これが比較的新しいものなのでここに掲示をしましたが、会社に朝出勤してから退社するまでの在社時間別の割合を示しております。この在社時間が12時間以上の方がドイツとチェコとか中国でもせいぜい10パーセント%程度ですけれども、日本は約50パーセントもいるわけです。

会社にいる時間が長ければ、自分の時間は睡眠時間も含めて短くなる。この日々の積み重ねで、生活にゆとりがなくなる。在社時間が短くなれば、この調査などもそうですけれども、ヨーロッパなどでは早い人は3時台に会社から退社しちゃうんです。大体は平均しても4時ちょっと過ぎには退社する。その代わり朝は早いのですが、日本人は朝遅く・夜帰るのが遅い、そういうことで会社にいるのが一番長い。これをどう改善していくかという問題があります。

そのための3つの提言をします。

1つめの提言は、「上限規制」をきちんと設けることです。労働時間短縮といってもなかなか進みません。これも連合は25年掛かって進まないというわけです。日本の労働時間法制は、「1日8時間、週40時間」というのはまあまあのところに来ているわけですが、これも「抜け道」があって、36協定の特別条項という岩盤のようなものになっていて、これが超労働時間の温床になっているということでもあります。

ただ、これは「青天井」の長時間労働を強いるものだと、連合とか労働組合は批判していますが、実は、これは現場の労使協議で、労使が合意して労働局に申請を出しております。この36協定というのは労使合意済みなんです。青天井だと言っても自分たちが結んだ

協定に基づいてやっているんだということですが、これが直らないというわけです。

しかし、現場を回ってみますと、意外に最近効き出してきたツボが1つあるということが分かってきました。それは何か。過労死認定基準の効果が徐々に出てきていて、かつては900時間とか1,000時間とか1,100時間の協定であったものが、だんだんと800時間くらいのところに下がってきた。この基準を下げてやれば、あるいは何らかの形でこの要素を使ってそれを下げていけば突破できる。連合の言っている年間300時間というのは、やや「絵空事」の感がありますので、とりあえずは年間700時間くらいに押さえて600時間へ持っていくということが可能ではないか。

2つ目の提言は、「有給休暇の取得促進」ということであります。図表3を見てもらえば分かりますように、一回、日本でも有休取得が進んだことがあるんです。1990年代の初め、1,800時間を目指す運動がありまして、宮沢内閣の生活大国5か年計画に基づいて、労使で協定をすれば職場において順番に計画的に有給休暇を取得するように労働基準法が緩和されました。それに基づいてこれが進みましたが、図が電機の実態です。何で電機を取り上げているのかというと、電機は週休2日制を最初に採用した産業でありまして、これは労働組合の要求で実現した時短先進産別であったこともあって、これが93年頃に1,933時間というところまでいったというわけです。1,800時間までもう一歩でした。

ところが、その後、デフレ、リストラでそれどころじゃなくなっちゃって、元に戻ってしまった。だが、職場で部長・課長から休み出すと、皆、休めるようになるという貴重な経験を残した。この運動をもう一回やっていく必要があるんじゃないかということです。

3つ目は、これは様々な議論も出されているところなので、これを是非、「休息时间11時間」という制度を導入すべきではないかというわけであります。

付け加えますと、EUの休息时间には、オプトアウト条項というものが必ず付いています。今、日本ではホワイトカラーエグゼンプションが問題になっていますが、労働政策審議会のあのような基準を作るよりは、休息时间のオプトアウト条項を労使に任せて作っていけば、このオプトアウト条項になった人をホワイトカラーエグゼンプションの対象者にすれば、1,075万円以上というよりは説得力があるんじゃないか。これは余分なことです。

次に第2の課題、政労使の合意形成システムについてお話をさせていただきたいと思えます。この点では、やはり今の政労使の労働政策審議会の公労使「三者合意原則」というものは議論が空中戦になって、妥協に妥協を重ねた結果、そこから生まれた法律や制度が、明らかに現場の労使の間では使いにくいものになってしまうという弊害があります。

その弊害を乗り越えてうまくいった成功例だけをお話ししますと、高齢者雇用安定法というのは大卒だけ出されて、それに基づいて、特に金属機械系の労働組合が労使協議で何とか65歳まで雇用を延ばしたい。そこで、定年延長ではなくて65歳までの雇用延長という取組をして、それを協定化した。それを踏まえて法律ができたという経緯をたどったので、これが今、定着しているということでもあります。

そういう点から言うと、ある種、現場の労使の知恵に委ねてつくった制度というのほう

まくワークするんだという経験を私どもは持っているわけでありまして。それを何とか使えないかということでもあります。

そこで第3の課題ですが、これからの新しい労使協議体制と政策推進体制の在り方というのは、現場の労使に委ねるといところにヒントがあるんじゃないかと思っております。2014年の政労使会議の冒頭で、安倍総理から、「政・労・使三者に大所高所から御議論いただき」という挨拶がございました。正に政労使トップで議論をして、その大枠を合意して、その大枠からすぐ労政審にかけて空中戦の議論をするのではなくて、一旦、労使の現場の協議体制の中央の本部・本社間の協議、さらに事業所・支部労働組合の協議に下ろして工夫をさせて、それに基づいてそれぞれが協定を結んで、それを本社間の協定にして、さらにそれを産業別組織の間で調整して、それでもなおかつ法的に何らかの規制を設ける必要があるとか、あるいは法改正が必要なものは労政審にかけて議論をする。

トップダウンから、現場の知恵に基づいたものを今度は下からボトムアップして最終的に労政審で議論をすれば、時間は掛かるけれども、もっと現実に使いやすいものになる。作ったけれども使えない法律を作って何も進まないよりも、最終的にはその方が早く制度が定着するんじゃないかという考え方です。そのような方法を採用していった方が、日本の企業内における労使協議体制は非常に成熟したものであるため、うまくワークすると考えております。

日本には産業別協定という点では足りない部分があると言われていたのですが、日本は企業別組合員の中における在り方として、企業内における労使協議に任せて、そこに一旦下ろして先行的にどういうものができるのかということをもませた上で、最終的に公労使の合意形成に持っていく。一見、時間が掛かるようなシステムですが、その方が実際に制度を定着させ、運用していくには早くできるのではないかと考えております。

そういうことを踏まえながら、そういう枠の下で、これからの働き方改革をさらに進めていこうとするときには、もう既に民間企業の現場の労使間では、独自に、レジュメに例示しました「朝型勤務」ですとか、あるいは「残業削減目標制度」だとか、「冬でもサマータイム」を続けようとか、様々な実験が行われています。これは全て、恐らく労使協議を経て労働組合の同意の下にやっているはずで、そうでないと、これは企業内でワークしません。

その現場の労使の知恵に基づいたものの中から、必要な法改正なり、制度改正をしていくというような取組をすることによって「働き方改革」ができるのではないかと。働き方というのは、労働者は働き方、会社側は働かせ方、これが合致したところで初めて労働者にとっての、あるいは企業にとっての働き方革命になるわけでありまして。そのような働き方革命をすることによって生産性が上がるというメリットが出てくるということが、重要なこれからの視点になってくるんじゃないかと思っております。

ちょっと時間をオーバーしましたけれども、これで説明を終わらせていただきます。どうもありがとうございました。

○岡議長 小林様、ありがとうございました。

それでは、今のお二方からのお話をベースに意見交換をしたいと思います。

いかがでしょうか。

佐久間さん、お願いします。

○佐久間委員 ありがとうございます。小林所長にお伺いしたいんですけども、先ほど個人的にということでしたが、オプトアウトについて触れられたかと思いますが、このオプトアウトというのは休息时间だけなのか。全体の労働時間規制とか、休日とか、そういうもの全体にオプトアウトというような選択肢を用意するということではございませんか。

○小林所長 EUのことをモデルにして考えておりますので、EUの休息时间指令に基づき、各国が設けているオプトアウトに関しては休息时间に限定したものであります。

ただし、休息时间の対象としない職種と言いますか、人たちはどういう人にするかということは、どうも各国ごとにオプトアウトをつくるという形になって、どういう職種をEU全体で適用除外にするかということにはなっていないようでありまして、国によって違いがあるようです。

詳しいことはちょっと分かりませんが、そういうようなことになって、仮に日本が導入した場合は、日本のオプトアウトをどうするかということを考えなければいけないということではございます。

○佐久間委員 ありがとうございます。ホワイトカラーエグゼンプションの代わりに日本に導入というようなコンテキストでお話しされたかと思うので、それを日本に適用される場合には、その休息时间だけではなくて全体の労働時間だとか、そういうものにもオプトアウトということを考えてはどうかというお話だったかどうかという点の確認です。

○小林所長 考え方はそうなんです。この休息时间に関して、オプトアウトした職種、ジョブというものは、恐らくそれが積み上がってある種の産業別の基準ができてきて、世間的な相場もできてきた段階では、恐らくホワイトカラーエグゼンプションの対象を決めようとするときには、それが一つの基準になるんじゃないか。それが一番合理的な相場じゃないか。労使間で決めたものであれば、恐らくそうだろうというふうに私は考えているところでございます。

○佐久間委員 ありがとうございます。

○岡議長 ありがとうございます。他いかがでしょうか。

鶴委員、お願いします。

○鶴委員 どうもありがとうございます。松浦さんに1つ御質問させていただきたいんですけども、どうもプレゼンテーションありがとうございます。非常に私も納得できるお話で、特に最後、ある種の分かりやすさというのを求めていかなければいけないというお話は非常にキーワードかなと思いました。

お話の中で、人事部が変わらなければいけないということをお願いしました。そうは言いながらも、この会議というのは、規制改革会議で、いろいろな方からお話を聴くと、そ

れ以外にやることがあるよということ、どなたからもそういうお話が非常に多いんですけども、このある種、分かりやすさを目指すために、規制の分かりにくさ、労働契約法等の改善ということを御提起されたんですが、もう少し具体的に、例えば、問題意識としてどのような改善というのを念頭に置いていらっしゃるのか。その部分について、もし御意見があればお聴かせください。

○松浦主任研究員 ありがとうございます。他にも分かりにくい規制はあるのですが、最近、実感したこととして、労働契約法を例に挙げさせていただきました。

御存知のとおり、労働契約法改正によって、通算5年以上の場合の無期雇用転換申込権が、2018年から発生します。それに向けて、企業の人事が、例えば、これまでの有期契約とは仕事の割当方法や賃金水準が異なる新しい社員区分を、転換先として検討したとしましょう。この場合、企業の人事は、人事管理をより良いものにしようとして検討を進めているわけですが、一方で、無期雇用転換を希望させないように、恣意的に仕事の割当方法が異なる社員区分を作ったのではないかと疑われる心配も残るわけです。

しかしながら、企業の人事が、新しい社員区分の検討内容が法の趣旨を逸脱しているかどうか分からないから、それを確認したいと思っても、確認しに行く先がないのです。労働契約法は民事ルールなので、行政が明確な答えを出せるわけではなく、最終的には裁判してみないと分からないということになってしまいます。

結局、人事は裁判になるのを極力避けたいと考えますから、新しい社員区分の検討をやめてしまいます。実際、無期雇用転換を考えている企業の大部分は、仕事も賃金もそのまま無期雇用に転換するという方針を採ろうとしています。

これは、規制の分かりにくさが人事のイノベーションを阻害している一つの例だと思います。

○岡議長 浦野さん、どうぞ。

○浦野委員 小林さんにちょっとお伺いしたいと思います。3ページに、「一人当たり単位労働時間」の効率のアップということで問題点を指摘されておられますけれども、今までの産業構造と違って日本の産業構造が今から大きく変わってくる。その中で、多分、サービス産業が主体になってくると、そういう意味での一人当たりの単位労働時間の効率性というのは、マクロで見たときに下がってくるだろう。そのときに、ここでおっしゃっている働かせ方、働き方を変えることによって、マクロで見たときに生産性が下がるだろうと思われる事態をどれほど回避できると考えておられるか。

私は、そういうサービス産業の生産性を高めるためにはハードもソフトも含めた相当なイノベーションがないと難しいと思っていますけれども、その中での働かせ方、働き方の変更によるウェイトというのはどのぐらいあると思われますか。

○小林所長 製造業と違って、やはりサービス化が進むことによってなかなか難しい面は出てくるんだろうというのは御指摘のとおりだと思います。

ですが、日本の産業全体の効率というか、生産性の面から言うと、やはりサービス産業

の効率をどう上げて、サービス産業の生産性をどう高めるかが重要だろうと思います。そのためには、やはり私は雇用の在り方の多様化と、それからさらに人の使い方、人事管理の革新というようなものと併用された形の、私の言い方からすると働かせ方を変えることによって、しかも働く側が働き方を変えやすいようにするというような、正に人事管理と働かせ方のイノベーションがあることによって、何とか、より効率的な現場に持っていくということが必要じゃないかと考えております。

○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 どうもありがとうございました。小林さんは『なぜ雇用格差はなくなるのか』という御著書の中でも、議論が実態に合っていないところがあるということと言われて、今日はその実態になぜ合わないのかということと、合意形成の仕組みに問題があるんじゃないかという一歩進んだお話を伺えて大変有益でした。

この3ページの上の方に書かれた政策形成推進の枠組みについて幾つか伺いたいんですが、この大きい枠組みをつくる政労使会議は、今ある政労使会議のようなイメージなのか、あるいはもう少し例えば恒常的なものにするとか、何かお考えの理想的な形があれば、そのイメージをお聴かせいただきたいというのが1点です。

それから、政労使会議で大きい枠組みを決めて、法的整備が必要なものは連合・経団連で集約して労政審に上げるとありますが、法的整備が必要なものであっても一度は産別であるとか、現場に落とすとしてもんだ上で、連合・経団連で集約するという事なのかどうか。このプロセスが2点目です。

それから、中小企業については、④のところ、日本は大企業を中心に労使協議体制がしっかり機能しているので、アウトサイダーや中小企業への拡張適用の工夫を加えれば機能するということですが、中小企業は働いている就業者の数も非常に多く、特にサービス産業になると中小企業はかなり多くなりますので、この中小企業の意向というのは、今の労政審のままで良いのか。それとも、今、入っていないような雇用形態の代表をもっと入れるなど、労政審の在り方として何か工夫が必要だとお考えか。この3点をお聴かせください。

○小林所長 まず、1点目の今の政労使会議で十分かということなのですが、私は今の政労使会議は非常に評価しております。特に春闘は、今年、政労使会議下で2回目を迎えるわけですけれども、正に春闘のある種パターンが変わったというふうに評価しております。

このレジュメにも、太田薫さんがつくった「太田春闘」、宮田義二さんがこしらえた「宮田春闘」、それから連合時代の「連合春闘」と資料に書いてありますけれども、その次に昨年「合意形成型春闘」になりつつあるというふうに私は評価しております。

それ以外のところでも、限定正社員をめぐる問題におけるトップ合意とかということがあって、新たな雇用形態として、昨年度、急激に限定正社員が増えてきた。限定正社員100万人時代と日経が書いておりましたけれども、100万人はちょっと大げさにしても、それだ

けの効果をもたらしたと思うのです。あの形で労使に政府が入って関わるという三者合意形成のトップの、正に雇用改革の日本版のワッセナー合意だとかシュレーダー改革を、私がかねてからやれやれと言ってきたんですけれども、何とかその手掛かりぐらいはつかめるようになってきたと思っています。

それには、やはり今、大田先生もちょっとお話になったように、制度として恒常化させて権能をはっきりさせるというようなことで、もっと内実を高めていくために、現状の形で深化させていくことが重要だと思っています。

2番目に、トップダウンと逆にボトムアップしていくというプロセスなんですが、下ろしたときに、とりあえずは企業内の労使関係でその問題について労使協定をするように労使協議を重ねて工夫をする。それで、一番下は現場の事業所レベルまで下りて、それが本社へ上がってきて、本社・本部間でバラバラのものが出てくるでしょうから、恐らく本社・本部レベルに上がると、A工場でやった部分は駄目だが、大体B工場を標準にしろというようなことで調整されて、それが産業別レベルに上がって、そこである種の基準が出来上がってきて、それが経団連なり、連合なりに上がって、最後は労政審でまとめがつくのが望ましいと私は考えています。

だから、そのとき下りたものを勝手に企業内労使関係に任せてしまっているのかということなのですが、日本の労使関係というのはかなり企業内においては成熟しておりますから、そんなとんでもない協定を結ぶことはないと思いますし、仮にどこかの事業所で結ばれたとしても、それが、本部・本社間、あるいは産別組織に上がっていく過程でスクリーニングされてくると思いますので、私は十分ワークするんじゃないかと思っています。

それから3つ目の、とはいえ連合の組織している、あるいは労使協議が進んでいるレベルというのは非常に大企業に偏っておりますので、中小企業はどうするかという問題は常に残ってまいります。その点については、どこかにその仕組みを考えなければならないということがもう一つと、それから日常的に労使協議の中で非正規労働者の意向が反映されるようなシステムにしていかなければならない。

今度の改正派遣法では、やはりその制度がちょっと入ってくるようであります。ただし、均等待遇について要請のあったときにはそれを開示しなければいけない。あるいは、派遣労働者が3年を超えて働き続けたいという場合は、使用者に通知しなければいけない。通知された使用者側は、それを承って、なおかつ使用者は当該使用者の労働組合に対して説明をして、それを派遣側に通知する。そういう形で非正規労働者の意向が反映されるようにしているというのですが、そんな行ったり返したりするのだったら、その現場で派遣組合、あるいは労働者の代表を加えた一つの場に集まって、3か月に1回協議した方が早いんじゃないか。そういうことを積み重ねて、労使協議の中身に非正規社員の意向も組み込んでいけるんじゃないかと考えています。ちょっと長くなりまして、失礼しました。

○岡議長 ありがとうございます。

翁さん、どうぞ。

○翁委員 松浦さんにお伺いしたんですけれども、7ページのところで、今後、人事管理の変革の方向ということで、人材ポートフォリオの見直しについて、限定を最低限にして幹部候補生の人材の裾野を広げる選択と、それから集中的に絞っていくという選択と両方あり得るというお話をいただいて、なるほどと思ったんですけれども、今、日本企業は大体どのぐらいがこういうことを考えていて、上場企業とか、御覧になっている企業群でお答えいただければと思うんですけれども、この両方、裾野を広げるものと絞っていくものとどういう傾向があるのか。また、そういうことを企業がどういう基準で考えていこうとしているのか。その辺りのところについて、もし御存じのことがありましたら教えていただきたいです。

○松浦主任研究員 ありがとうございます。こうした人事管理の変革を、どれぐらいの企業が考えているかを定量的に把握したことはないのですが、人事管理の変革の必要性を認識されている企業は相当広がりつつあると思います。ただ、具体的にドラスティックな変革を実行している企業は、まだ雑誌の事例に掲載されるレベルの数だと思われます。

限定を一時的な理由、最低限の範囲にして、幹部候補人材の裾野を広げるという戦略を採っている企業もまだ少ないですが、こういう戦略を採る企業は、背景に女性活躍推進の課題を抱えているように見えます。つまり、女性を幹部に登用していくために、働き方改革を進めながら、一般職制度等も見直し、幹部候補人材の裾野を広げていこうということです。

一方で、幹部候補人材のボリュームを絞って、人事管理の資源を集中投下するという戦略は、どちらかと言うと、グローバル展開している企業で見られる兆候のように思います。幹部候補人材のボリュームが日本に比べて絞られている国々を含めて、人事管理を標準化し、そういう国々に伍して人事管理の資源を配分していこうとすると、日本国内の幹部候補人材のボリュームも絞らざるを得ないのかもしれないかもしれません。非常に乱暴な整理ですが、私はそういうふうに見ております。

○岡議長 ありがとうございます。他はいかがでしょう。よろしゅうございますか。

それでは、松浦さん、小林さん、どうもありがとうございました。私どもとしては、引き続きこの議論を踏まえまして、このテーマについてはフォローアップしていきたいと考えております。どうもありがとうございました。

(有識者退室)

○岡議長 それでは、次に議題2の「雇用ワーキング・グループからの報告」について、まず事務局より説明をお願いいたします。

○三浦参事官 それでは、お手元の資料2、『雇用仲介事業者の規制の再構築』に関する意見(案)を御覧ください。

まず、この意見案の中身に入る前に、これまでの雇用ワーキング・グループで議論していただいていた経緯を簡単に御紹介させていただきたいと思います。

昨年6月の答申及び規制改革実施計画におきまして、有料職業紹介ほか人材関連サー

ビスの包括的な法制度の見直しをするということは、既に決定をいただいているところでございます。その後、具体的にどのような改革をするかということについては、厚生労働省において今年度中に検討を開始するということが合わせて閣議決定されているところでございます。

そういった中で、雇用ワーキング・グループの委員の先生方には、秋以降、具体的な制度改革として何が必要なのかということの審議を深めていただきまして、その御議論の結果を、今日お手元のような形の意見にまとめていただいたというのが経緯でございます。

これを、今後、厚生労働省で開始が予定されている検討の場においてきちんと議論して結論を出していただくということを期待して、このようなタイミングで意見をまとめていただいたというのが全体の経緯と状況でございます。

それでは、中身の説明に入らせていただきます。意見の方は、大きく3つの構成で書かせていただいております。1つ目に「改革の目的」、2つ目に「改革の基本的考え方」、それからめくっていただいて2ページ目の中段以降ですけれども、具体的な改革として何かという大きな3つに整理をしております。

「改革の目的」につきましては、「求職者・求人者のニーズが最大限に吸い上げられ、マッチングされる制度へ！」というキャッチフレーズのようなものを掲げていただいております。後ほど、具体的な規制改革事項の中で具体例がたくさん出てまいります。まとめれば、様々な規制によって求人情報や求職情報というのがどこかで遮断されたり、滞留されたりしてマッチングが進んでいないといった現状を見直していく。それによって、マッチングがより進むということを大きな改革の目的として掲げていただいております。

それから、2つ目の「改革の基本的考え方」という整理をしておりますが、こちらもキャッチフレーズ的に「制定後60年を超過した法制度の抜本的かつ包括的な再構築を！」とうたっております。この中にも書いてございますが、いわゆる職業紹介事業に関しては、職業安定法、労働基準法、昭和22年に制定された法律の中に基本的な枠組みが決められた後、その基本構造は変わらないまま今日に至っております。

その中で、後ほど出てきますが、実は途中、ILO条約の中では大きな見直しがあって、民間の職業紹介とか雇用仲介というのを積極的に見直すという転換があったということであるとか、めくっていただいて2ページ目に、その後、正しく昭和22年以降、60年も経っておりますので相当世の中は変化している。にもかかわらず、法制度の大きな枠組みが古いままで置かれたままになっている。

そういったことも影響しているかと思うのですが、3つ目に「裁量行政を最小化し、明確な基準に基づいた統一的な監督指導へ」と書いてございますが、結局、何とか時代の変化に合わせるために、法律以外の、いわゆる行政の裁量と言っていますが、業務運営要領といった分厚い指導基準があったりしますが、そういったところで少しずつ手直しをしたり、解釈を示したりしながら今日まで来ているといったような状態になっているのが、実は事業者のサービスをしている人にとってみると、何がどこまで許されているのかが分か

りにくいといったこととか、それを現場で運用する監督指導される場面においても、その時々によって指導内容が変わってしまうとか、違ったりするといったような混乱が起きるというようなことにもつながっている。

個別の事項以前に、こういう大きな問題があるんだということを問題意識として持った上で、以下のような具体的な改革に取り組んでいただきたいというのが3本柱と具体策ということでございます。

まず、1つ目の柱として、「事業者間の連携・協業を促進し、利用者の立場に立ったマッチングを実現する規制改革」というものがございます。マッチングに携わるのは、いわゆる有料職業紹介事業の許可を取った事業者でございますが、①に書いてございますけれども、現状では、仮称でございますが、「一事業者主義」と言われているものがありまして、求人者と求職者の間に立って職業紹介のマッチングを行うあっせん行為は、全て一つの事業者が完結しなければいけないという規制になってございます。

これによってどのような弊害が起きているかというのと、例えば、地域密着型で地方の中小企業とかに情報ルートを持っている事業者と、例えば、首都圏の大手の事業者でたくさんの求職者、何万人という求職者の方の登録を受けているような事業者が、例えば、共同してあっせん、仲介をすることができれば、よりマッチングが進むといったようなことが考えられるわけですが、現状ではそういった共同でのあっせんというのはできませんので、例えば、地方の地域密着の事業者は自分で求人者も求職者も見つけてきてあっせんしなければいけないということが起きているというのが典型例でございます。

その他、いろいろなルートでいろいろな情報というのは飛び交うものですが、そういうものも全て一つの事業者が扱わなければいけないというふうになっているのが、この「一事業者主義」の問題です。これを撤廃して、共同でのあっせんができるようにしたらどうかというのが①でございます。

それから、めくっていただいて3ページ目で「②委託募集の許可制の撤廃」、もう少し実例的に言うと、企業で求人募集をする際に自らが募集をするだけでなく外部の事業者へ委託をして募集をする。それで、採用に関連するサービスをやっていただくというようなことが実際に世の中でも既にたくさん起こっているわけですが、そういったときには、現状の法制度上は、その募集をする企業自身が許可を取らなければいけないという規制になってございます。

ただ、現実問題として、そういったサービスを提供する場合は、いわゆる職業紹介事業の免許を持っている人がサービスの受託を受けて代わってやってあげるといったケースが多いのですが、その場合には、一部許可がなくてもいいという解釈が示されていたりします。ところが、それが一体どこまで認められるのかということは明確に示されていません。そういったようなことで、現代においては非常に頻繁に、若しくは大量に発生する募集採用業務を自らの会社ではなくて、外部の力を利用するニーズはたくさんあるわけですが、そういったサービス開発が阻害されているといった指摘がありました。これについて、そも

そも職業紹介事業者に委託をするということであれば、委託する側の企業で一々許可を取る必要はないのではないかと提言が②でございます。

③でございます。今度は、職業紹介事業者と事業者ではない方の連携のことでございます。例えば、典型的にはここにも書いてありますキャリアコンサルティングをやっている方、若しくはPCスクールだとかキャリアを養成するスクールの事業者の方々というのは、非常に明確に求職者の方のニーズだとかスキルを把握されているわけで、そういう方が職業紹介事業者の方と一緒にマッチングを図ることが、ニーズとしてかなりあると聞いておりますが、この場合に、キャリアコンサルティングの方や養成学校の方が免許を取らなければいけないのではないかとといった誤解がある。これは、実際には必要ないと厚生労働省からは話を聞いたりしているのですが、ヒアリングなどをすると、そういう誤解がある。こういったことを明確化することで、よりマッチングが進む可能性があるというのが3つ目でございます。

次に2つ目の柱、時代の変化に即した規制体系の抜本的改革でございます。めくっていただいて、①に「IT化を契機とした職業紹介の再定義と規制の明確化」と書いております。実は、これはIT化によりまして、いわゆる求人募集の広告をするだけ。一方的に、求人募集の情報を伝達するだけのことは職業紹介に当たらないという解釈で、これまでも免許なしでやられてきているわけですが、最近では、その方法が紙媒体ではなくてITのウェブ上において情報提供される。それから、職を探す人もそういったところで情報を選別して探していくということが相当広まっているのですが、このときに、間に立ったIT事業者がある程度情報の選別をしたりだとか、若しくはこういった職業があなたには向いていますよといったような少し付加的なサービスを付けた場合に、それが職業紹介に当たってしまうのではないかとということで、せっかく新しいサービスが広がっているものについてどこまで踏み込めるのかというのが不明確になっている。もっと直線的に言えば、事業者としては、さらにもっとサービス開発して、どんどん良いサービスを提供していきたいと思ってもヘジテイトしてしまうという実態がある。

この問題について、何があっせんの規制範囲に入るのかという定義とか範囲を明確化すべきだというのが、ここで御提言いただいているところでございます。

さらに後段の方に出てくるのですが、規制範囲の明確化は、IT化の進展をきっかけとして問題が顕在したわけですが、実はITではない職業紹介、あっせんの場においても、あらゆるところにおいて実は何があっせんの範囲に入るのかということの不明確さが、いろいろなサービスの展開の妨げになっているという、実は根の深い問題でございまして、そういった部分も含めてここでは明確化の検討に当たっては、以下の3つのような点も考慮した上で、新しい制度の再構築を検討していただきたいということを加えて提言していただいています。

その3つというのが、一つが適切な情報の提供や個人情報保護など、取扱いに関して全ての事業者が守るべき最低限のルールというのは共通で定め直すべきではないか。その上

で、いわゆる提供情報の選別とか推薦、レコメンドといったことのあっせんのプロセスにおける行為について、事細かく規制している現状のものというのは、原則的には規制から外してはどうか。3つ目に、一番大事なものは、あっせんの行為の中身というよりは、適切な労働条件というものが守られた形で契約に至ったかということが大事ですので、その点に焦点を絞った規制と責任を明確化したルールを整備すべきではないか。典型的には、労働条件の明示とか、契約内容がきちんと守られているかといった視点を重視した規制に再構築してはどうかという、この3つの視点を提示していただいております。

次に②。これも古い規制の典型でございますが、事業所設置・責任者配置規制というのがございます。これも昭和22年の法律でございますので、現状では、職業紹介事業を行うに当たっては、一定の広さを持った事業所の設置であるとか、その事業所の中で面談を行うために情報の保護が図られるようにパーテーションをするとか、そういった構造上の規制があったりします。さらに、そこに一定の人数に応じた責任者を配置せよという基準になっています。

ところが、具体的にどんな問題が起きるかという、今時ですので、例えば、地方の工場を新設するといったことで大量の求人が発生したときに、職業紹介事業者が間に入って紹介あっせんを行うとあって、出張ベースで地方で就職説明会を開催したり、そういったことをした場合に、そこは事業所ではありませんので、その場においてあっせん行為を行うということは、厳密に法律を解釈すると、実はできないことになっています。もともと事業所において職業紹介をすることが前提の上で、いろいろな細かいルールが定められたりしますので、そもそもそういう前提の下での事業所設置規制の在り方を根本から見直していただきたい。それに伴って、そこに配置すれば良いとされている責任者の配置規制についても、合わせて見直しをしていただきたいというのが②でございます。

めくっていただいて、「③国外にわたる職業紹介に関する届出規制の見直し」ということで、海外人材のケース、これは最近ニーズが増えてきているようでして、現状はどのようになっているかという、海外における労働法制というか、職業紹介の法制等について調べ上げた上で、必要に応じて弁護士の意見を付すなどして、一つ一つ厚生労働省に届出を行った上でないと、国外に全く職業紹介ができないということになっています。ただ、よく考えてみると、海外に在住されている邦人の日本の方が国内に戻って就職したいといったときに、それは飽くまで国内の就業であり、国内に向けたあっせんであるので、海外の労働法制とか海外の法制にこだわる必要はないはずではないかといったのが、単純に考えれば、そういった問題を指摘しておりますのと、逆に海外に紹介をする場合であっても、現状の届出というのはかなり過重な負担を課している実態があるようですので、そういった手続の簡素化も提言していただいているのが③でございます。

④は事務的な話ではございますが、先ほどの地方に出て行って現地説明会をする中で職業あっせんをしたりするケースもそうですが、その場で大量の人が集まって、その方たちの希望を聞いた上で、後ほど事務所に戻って記録管理をきちんとしなさいということにな

っています。ただ、一人一人の方の意向を細かく丁寧にフォローしていくという場面においては、記録管理というのは大事なかもしれませんが、大量のそういったまだ就職の希望先とかが絞り切れていないとか、あっせんの中身がはっきりしていないような段階から細かな記録管理を膨大にするとすると、相当の業務負担が生じているといったような問題がございまして、こういった点の事務的な管理の面でありますけれども、簡素化が図れないのかといったようなことが④でございます。

⑤は、これもいろいろなところで典型的に出る書面主義というものでして、職業紹介を行うに当たって様々な書面の提示が義務付けられているものがございましてけれども、それについて、現状ではEメールによる提示というのは既にこれも解釈で認められているのですが、例えば、最近ではマイページというものを事業者がサイト内に設けて、そこに個人の方の必要な情報を全て一元的に管理するようなサービスがかなり広まっています。そういったところにおける労働条件の明示だとか、必要な書類の確認といったようなことは認められていないという現状がありますので、さらにIT活用を進めるような見直しを図れないのかというのが⑤でございます。

最後に3つ目の柱として、「縦割りとなっているサービス法制の垣根の解消」ということでございます。これも規制の内容としては事務的なものですが、実際には、現場のサービスに相当の負荷と混乱をさせているという典型例でございます。

1つ目に書いてありますのが、職業紹介と労働者派遣における求人・求職情報管理の一元化でございます。現状の規制では、職業紹介の規制と労働者派遣の規制というのは全く別の法律の下で規制されておまして、それぞれにそれぞれの業務管理規程というものが細かく定められております。それぞれにおいて必要な規制はそれで良いのですが、実際に求職されている方のニーズから言いますと、あらかじめいわゆる正社員として職業紹介をお願いしたいというニーズと、もし自分に合った仕事があれば派遣の方がむしろ良い。それでも良いというニーズがある方もたくさんいらっしゃるのですが、これは全て別々に管理しなければいけないという実態になっておまして、求職者の方が見ると、何度も二度手間をしなければいけない。サービスを提供する側からすると、何度も二度手間のことをお願いしなければいけないということが現場では起こっていたりするという問題が典型的にはございます。この点について、一元的に情報を管理するということを認めていいのではないかとこのことを御提言いただいています。

最後に②ということで、ここにはその他労働者派遣とか職業紹介事業以外の様々な人材管理サービスも含めて、全般的に整合性が取れた制度に見直していくべきではないかというのが大きな御提言の内容です。この点については、具体的にさらにどんな見直しが必要かということは、今回の意見の中では議論をまだ進めておりませんが、今後、さらに御議論をいただくことを予定しております。

ただ、今回の中で、1つ事例として、いわゆる出向を通じた派遣、そして、その派遣を通じた転職という新しい雇用仲介的なサービスモデルが出始めようとしているというもの

がございませう。一気に転職ができればそれに越したことはないのですが、新しいスキルを身に着けた上でないと、なかなか転職というのは実現しない。そういったときにある雇用仲介事業者が、一旦、出向という形でその方を受け入れた上で、派遣という形態を使って他の会社に派遣を行うことで、そこでスキルを学び直していくといったことを通じて転職を促していくようなサービスでございませう。ただ、これをやろうとした場合に、現行の規制の中で認められるのかどうかというのは不明確なままの状態になっておるといふことで、こういったサービスが促されるような規制の明確化をしていただきたいといふのが、最後の提言としてまとめていただいでございませう。

長くなりましたが、以上が意見案の内容でございませう。

○岡議長 ありがとうございます。

ただいまの事務局の説明に続いて、鶴座長から補足をお願いいたします。

○鶴委員 どうもありがとうございます。

今も事務局からかなり詳細な説明をいただきまして、それに尽きておるのですけれども、今、御説明を聞いていただきまして、かなり細かい規制の見直しの部分というものが多いとお感じになったと思うのですが、1 ページ目を見ていただいで、戦後間もない昭和22年に制定された各種法律、もう60年、70年経っている中で例外的に職業紹介事業を認める、又は雇用仲介事業としても原則禁止という考え方、フレームワークは変わっていないのです。そういう中で、ILOでは民間雇用仲介事業を積極的に見直す。そういう国際的な大きな流れ。それから、IT化というものが非常に進んでいる中で、必ずしもそういう非常に大きな世の中の流れになかなか適用できていない。これはかなりの年数、こういう状況が続いてきた中で改革をやるべきだといふ、かなり大きな問題意識の下での意見といふことで御理解をいただきたいと思っております。

この状況を考える場合に、確かに規制当局としてもハローワークとの関係、事業者としても既存の法律体系の中でどうやって事業を伸ばしていくかといふことで、かなりこれまで御努力をされてきたことはあると思うのですけれども、やはり大きな見直しの時期に来ている。

その中で、私は特に個別にIT化が進んでいる中でいろいろな問題が出てきているといふことで、具体的な御指摘も、例えば、4 ページの①のところといふのはそうなのですが、それ以外にも、例えば2 ページ、3 本柱の一番大きなものとして一事業所主義の撤廃等もありますけれども、これも例えば、地域で離れた他の職業紹介事業者間で提携を行うニーズは出てきているといふのは、正にIT化が進んでいるから出てきているといふことがあると思ひますし、例えば、4 ページの②の事業所設置・責任者配置規制の抜本見直し。ここもこういう物理的規制が問題になるといふのは、むしろITを使って地方に事業所がなくてもいろいろできる状況が出てきているにもかかわらず、こういう規制が邪魔をしているといふことなので、かなりITの話といふのは、実は大きなドライビングフォースになっている。

それ以外にも、5ページの⑤にもありますように、つまり、今のIT活用という流れの中で、労働行政全般と言っても過言ではないのですけれども、果たしてそれに対応できているのかということも、実はこの意見、問題意識として提言させていただいているつもりでもございまして、厚労省についても、やはりそういった面での意識というのもむしろ持ちながら、我々としても御議論、ダブルで進めていきたいなと感じております。

以上でございます。

○岡議長 ありがとうございます。

それでは、今の事務局及び鶴座長からのお話の後の意見交換としたいと思いますが、いかがでしょうか。

森下さん、どうぞ。

○森下委員 非常に良い方向性だと思いますし、これまで実際に私のところなんかでもよく電話が掛かってくるのですけれども、断っても別の人掛けてくる。同じ会社なのに何でかなと思ったら、今、よく分かったのですが、こういう事例がなくなれば良いと思うのですが、今回、どの程度まで実現の話になっているのですか。これからこういう方向に持っていくのか、もうこの流れで大体改革ができるという話なのか、その辺の立ち位置がよく分からないのですけれども、そこをお教え願えますでしょうか。

○岡議長 事務局、お願いします。

○三浦参事官 基本的な問題意識、どこに問題があるのかということについては、厚生労働省とも認識は一致しているところでございます。それをどこまで我々が提言したものを実現していただけるかというのは、当然ながら現時点では確約はいただけていませんが、飽くまで感触としては問題認識と方向性は共有できていると思いますので、あとは我々のフォローアップも含めて、当会議のフォローアップを強力にいただくことで、かなりの部分が実現に向かえるのではないかと。かなり勝手なことを申し上げていますが、期待しておりますところでは。

○岡議長 よろしいですか。浦野さん、どうぞ。

○浦野委員 ほとんど蛇足に近いのですけれども、私も今のお話で非常に期待しているところがあるものですから、やはり、今後の産業構造の変革とか、あるいは多様な働き方とか、地方の創生といったときに、労働の移動の加速化というのは、ものすごく今後大きいと思います。今の森下さんの話はハイパフォーマーな話ですけれども、ごく普通の人々が本当に労働移動をしていこうとしたときに、今、本当に合っていないのです。ほとんどITで対応できるところが駄目だと言われたり、あるいは地方と東京との関係でいくと、どちらかに行かないと駄目だということになっていきますので、是非、こういった改革をしてもらう中で、本当に効率よくマッチングを図っていただきたいと思うのです。そうすると、ごく普通の人にとってどんなことが実現できるかという、例えば、今はハローワークとか、あるいは大手の人材会社とか、そういう非常にマッチングとしての幅が広いのですけれども、普通の人にとってみると、むしろ専門店に近いところの方が取り組みやすいわけです。

例えば、ある地域に特化した専門店あるいはあるサービス業種に特化した専門店、そういったところがIT上でどんどんオープンしてくると、ものすごく接触しやすいわけです。ですから、私はごく普通の人気が楽しくハローワークまで出掛けなくてもできるようなことが、今回の提言によって可能かなということで、専門店型の人材マッチングを非常に私は期待しています。

○岡議長 ありがとうございます。

他いかがでしょうか。林さん、お願いします。

○林委員 ありがとうございます。

これもまた戦後レジームの一つの改革なのかというふうに思ったのですが、ただ、今回の2ページのところを拝見すると、今回、御提言の改革の3本柱と具体策の内容というのは別に法律改正は必要ではなく、現行規制である業務運営要領で定められているものを変えていけば良いという、そういうことなのでしょうか。

○岡議長 お願いします。

○三浦参事官 実際に業務運営要領を変えることで、解決されるようなものも多くございます。それは現状、業務運営要領で定めているからということです。ただ、まとめたいただいた趣旨は、本来、法律できちんと定めるべきものは、この機会にきちんと定め直すということを大きな問題意識として掲げた上で、個別のことを提言しています。

確実に法律改正がなければできないものも当然ございます。例えば、典型的には3ページ目の②のような委託募集の許可制というのは、法律にはっきり明記されているような話であったりとか、(2)①のIT化の先ほどの話の規制の範囲の見直しをするというのはかなり法律、制度の根幹を見直しに行くような話になっていたりとか、当然そういったようなものもございます。お答えになっていますでしょうか。

○林委員 ありがとうございます。そうすると、それなりのハードルの高い部分もあるということを理解しました。ありがとうございます。

○岡議長 他いかがでしょうか。よろしゅうございますか。

今日、皆さんの御同意がいただければ、これをこの会議の意見として表明することにしたと思いますが、実は、産業競争力会議が明日行われるのですけれども、その中でも、いろいろな分野で、今まで以上に「ITの利活用」をすべきだという話がございます。ですから、ある意味では時宜にかなった提案になるのかなということが一つ。

それから、今日の第1議題の「多様な働き方」というテーマ、「地方創生」というテーマとの関係で、「労働市場の流動化」と言いますか、今まで一定のところにとどまっているのではなくて、自由に動けるような方向にしていこうではないかというような政府の考え方にも合致する大変重要な意見だと思いますので、このタイミングにこれを出すというのは大変意義があるかなと思っております。これは私の意見でございます。

それでは、原案の内容で決定をし、これを意見として公表させていただきます。

続きまして、議題3「地域活性化に寄与する規制改革」について、まず、事務局から説

明をお願いします。

○柿原参事官 それでは、資料3を御覧ください。

当会議では、昨年9月に規制改革会議における審議事項ということで、改革の項目、具体的には、今日、正に議論がありました多様な働き方の関係と、もう一つは地域活性化に寄与する規制改革というものがございました。

この地域活性化に寄与する規制改革については、本会議と地域活性化ワーキング・グループで分担することになっておりまして、地域活性化ワーキング・グループにおきましては、昨年12月に11項目の検討項目を決定しております。その中から、以下の2項目、11項目ありますので、そのうちの8番と9番になるのですけれども、それについて本会議で検討、審議をいただければということで御提案差し上げるものでございます。

具体的には、下にありますとおり8番の旅行業法です。報酬を得て、旅行、宿泊サービスを提供するものについては業規制がありまして登録が必要なのですけれども、これは地域活性化ですので、例えば、旅行先のホテルなどで地域の特色を生かしたツアーみたいなものをホテルの近郊で観光しやすくするように、今、報酬を得て旅行サービスを提供する場合には登録が要るのですけれども、この辺の緩和ができないかというのが問題意識でございます。

もう一点目は、9番の建設関係の規制ですけれども、建設業を営むためには許可制になっておりまして、その許可を受けるための条件は幾つかあるのですが、その中に建設業を営む法人の取締役の中に5年以上の建設業の取締役、支店長等の経験を持っている人が1人以上いるという要件が定められております。これにつきましては、特に地域などで建設業を承継する場合、あるいは大企業などでは会社法の見直しなどによって、取締役の数はかなり減っていて、実質的な権限を執行役員等の取締役でない方に委任しているような場合もありまして、こういう経験者を充てないといけないという規制を、果たして今後、維持すべきかということにつきまして、緩和の方向で議論していただければということでございます。

事務局の説明は以上です。

○岡議長 ありがとうございます。

ただいまの事務局の説明に対して、御意見、御質問がございましたらお願いいたします。

佐久間さん、どうぞ。

○佐久間委員 今の2点目の建設許可のための取締役の要件というのは、今のお話にもあったように、今、コーポレートガバナンスの議論の中では取締役というのは基本的にスーパバイズする機能を重視し、実際の業務を担当するのはその執行レベル若しくは従業員で十分だという世の中の流れ、方針になっていきますので、そういう点からして正にそういう方向に沿った見直しだと思います。なぜ、取締役に建設経験が必要なのかというのは、今の大きい流れからすると、多分、説明ができない。これは農業法人も同じことだと思いますが、そういう意味では大きい流れからすれば、是非、こういう形で見直すべきだと思います。

います。

以上です。

○岡議長 ありがとうございます。

他いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

ありがとうございます。それでは、原案どおり決定いたしましたので、このような形でこの2項目を本会議で審議を進めることにさせていただきます。

次に議題4の「規制改革実施計画の今期におけるフォローアップ」について、まず、事務局から説明願います。

○佐久間参事官 それでは、資料4を御覧ください。規制改革実施計画は過去2回ございますけれども、いずれにおいても、「内閣府は本計画に定められた措置を積極的に推進するとともに、毎年度末にその実施状況に関するフォローアップを行う。その結果は、規制改革会議に報告するとともに、公表する」とされておるところでございます、これを踏まえてフォローアップを実施することとしたいと思えます。

具体的には、2以下に書いている要領のとおりなのですが、今期の規制改革会議の方針として、2つ目の柱としてこれまでに取り組んだ改革の総仕上げということが言われております。そういうことも踏まえて、特に9月の規制改革会議で重点的フォローアップの対象とされたものについては、後で追って具体的には説明しますが、所管省庁からの報告内容でありますとか、これまでの規制改革会議やワーキング・グループなどの検討を踏まえて評価をし、指摘事項を記載するというような形で取組を強化するというにしたいと考えております。

フォローアップの要領ですけれども、(1)はフォローアップの対象ということでございます。これは2つの実施計画に書かれてある全ての事項でございます。なお、重点的フォローアップ対象とされた事項のうち、改正タクシー特措法の特定地域の指定基準に係る検討につきましては、計画そのものはございませんので、改正タクシー特措法の特定地域に係る指定基準に関する意見、中身は参考資料3に付けておりますけれども、これへの取組状況を確認するというところでございます。

これらのフォローアップ対象の事項について、まず所管省庁に今年度末の措置状況、実施状況、今後の予定を報告するというところでございまして、様式は重点的フォローアップ対象となったものについては3ページ目の様式、それ以外の項目については4ページの様式でございます。各省が措置状況、実施状況、今後の予定について記載する内容というのは、基本的には第2期のやり方を踏襲しております。措置状況の区分につきましても第2期におけるフォローアップと同様の分類基準になってございます。

先ほど触れました重点的フォローアップ対象とした事項の実施状況につきましては、もう一度、別添1を見ていただきたいのですけれども、措置状況、実施状況、今後の予定というものを記載した後、規制改革会議において評価をするというプロセスを踏みます。具体的に評価するわけですけれども、評価区分として次の3つを設ける。一つは「解決済み」

ということで、運用段階以前の事項で実施計画の措置に沿って制度整備。法改正とか何なりというものが完了している。2つ目は、それから運用段階に入っているけれども、実施計画の趣旨に沿ってきちんと運用がなされているもの。こういったものは「解決済み」の評価となります。

次の「要フォロー継続」というのは、まだ運用段階以前で、制度の整備とか、これまでやったところは実施計画の趣旨に沿っているけれども、政省令の細かいところでありすとか、通達とか、そういったものがまだ未整備なため、引き続きフォローが必要なものというのが要フォロー継続となります。

例えば、様式1を見ますと、患者申出療養のところに例が描いてありますけれども、一番最後に運用の在り方について新しい仕組みの試行までに検討するということがあるので、この検討というところを見なければいけないので、本年度末の時点ではこういったところから要フォロー継続になるのかなというイメージで考えております。

最後の3つ目の要改善というのは、制度整備状況とか運用状況、所管省庁は趣旨を踏まえて対応していますということなのですけれども、いろいろ検討を加えると計画の趣旨に沿っていないと考えられるもの。これについては要改善と評価されることとなります。

重点的フォローアップ対象外の事項については、ワーキング・グループに報告することで、それ以上のものは現時点では考えておりません。

答申への反映ということで3つ目に書かせていただきますけれども、重点的フォローアップ対象事項のうち、要改善となったものについては新規事項なりとして位置付けて、答申に盛り込んでいくことを考えていきたいということでございます。

フォローアップのスケジュールでございますけれども、本日説明しましたが、3月には所管省庁に調査依頼をかけて、4月上旬に調査回答期限を設定して回収する。その後、所管省庁の回答をワーキング・グループ等において精査。その中で重点的フォローアップ事項についての評価なりを行うことになると思います。そして、6月に調査結果を取りまとめて規制改革会議に報告、公表。そういうような運びで進めていきたいと思っております。

事務局からは以上でございます。

○岡議長 ありがとうございます。

ただいまの事務局の説明に対して、御意見、御質問あればお願いいたします。

林さん、どうぞ。

○林委員 以前、安倍総理が「私はしつこいですから」とおっしゃったこともありましたけれども、この重点的フォローアップ対象について実施計画の趣旨に沿っていないと考えられるものについては、要改善として新規事項として位置付けて答申に取りまとめるというのは大賛成でございます。いろいろな案件がございますが、しつこくウォッチしていきたいと思っております。

○岡議長 ありがとうございます。

他いかがでしょうか。よろしゅうございますか。それでは、皆様の御同意をいただいた

ということで、ただいまの説明の内容で決定したいと思います。

次に、議題5の「規制改革ホットライン」について、事務局からの説明をお願いします。

○佐久間参事官 まず、資料5-1を御覧ください。「規制改革ホットラインの処理状況について」というところでございます。

1ポツに「受付件数」と書いてございますけれども、受付件数は平成26年12月31日までの累計で3,381件でございます。

次に「所管省庁への検討要請状況」ということで、これは、規制改革会議への前回の報告が平成26年12月15日以降ですけれども、それから平成27年1月15日までの検討要請の状況でございます。実際に昨年12月15日以降、所管省庁に要請した件数は23件でございます。内訳は、雇用ワーキング・グループ7件、農業ワーキング・グループ3件、投資促進等ワーキング・グループ9件、地域活性化ワーキング・グループ4件でございます。

累計では、検討要請を行った件数というのは脚注2、3に数字が出ていますが、1,608件でございます。その1,608件のうち所管省庁から回答があったものは1,497件でありまして、検討に着手147件等々となっております。

新たに要請しました23件につきましては、提案事項名を記載した資料を添付しておりますが、そういうような状況であるということです。

引き続きまして、資料5-2を御覧いただきたいと思います。「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（案）」ということでございます。これは平成26年9月1日から12月31日までに所管省庁から回答を得た提案事項151件につきまして、ホットライン対策チームにおいて内容を精査しました。その結果、各ワーキング・グループで、さらに精査・検討を要すると認めた事項を取りまとめたものでございます。合計では、35ほど選んでございます。◎につきましてはワーキング・グループにおいて既に検討している事項か、検討を予定している事項。○は当面はワーキング・グループで取り上げるか明確ではないけれども、事務局で内容の精査を進めることが適当と考えられる事項でございます。健康・医療ワーキング・グループ関係では、ビタミン含有保健剤の表示、現在は滋養強壮、栄養補給しか入れないのですけれども、そこを何とかならないかといった要望ほか3件ということで、計4件でございます。

雇用ワーキング・グループの話は、1個◎、国外にわたる職業紹介許可基準の緩和ということで、本日議論された意見の中で取り上げた項目に含まれるものと思われまして。ということで◎でございます。

農業ワーキング・グループの関連では3つでございますけれども、畜産・酪農事業への株式会社参入促進のために、農協と中小企業のイコルフットィングを確保するよう制度を改めてほしいという話と、中小企業信用保険制度の農業への適用等がさらに精査ということで○印が付いてございます。

投資促進等ワーキング・グループの関係では、土壌汚染対策法に係る規制の見直しでありますとか、理容業・美容業の運用改善に関する事項につきまして、これはワーキング・

グループで今後取り上げるということで◎になってございます。そのほか、精査が必要な話として消防法関連の話でありますとか、教育関連の話につきまして○印を付けてございます。

地域活性化ワーキング・グループの関係では合計20件でございます。これに入っているのは10月のホットライン集中受付で受け付けて、所管省庁の回答も戻ってきて検討を加えてという事項が多くございまして、20件のうちの15件は既に検討ないしは検討予定ということで、◎が様々、付けられてございます。そのほか、ワーキング・グループで取り上げるか否かは明らかではないけれども、事務局で内容精査を進めるところも5つほどあるということで、20の項目に印が付いているところでございます。

印が付いていない上記以外の提案事項につきましても、引き続きホットライン対策チームの政策検討対象として、必要に応じてワーキング・グループにおいて対応することは従前のおりでございます。

今回、印が付いた提案内容と各府省の回答の詳細については、次ページ以降、御確認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。

佐久間さん、何かあればお願いします。

○佐久間委員 ありがとうございます。

お手元の資料5-1の2ページ目を御覧ください。今回、この雇用ワーキング・グループ関連には、多様な働き方の集中受付月間でいただいたものが入っています。非常に点の説明で申し訳ないのですが、1とか6というのは65歳以上の方の問題意識です。1の無期転換ルールというのは、定年延長の制度に基づくと1年ごとずっと勤められる。ところが、他社に65歳過ぎて雇用されると、5年になると無期転換という話があるので逆に働きづらくなるという意識。

6というのは非常にはっきりとしていて、要は65歳以上の人を無期限で雇う人はいないから就職ができにくくなってしまいます。つまり、5年を過ぎて無期になるというのはさすがにヘジテイトされてしまうので、なかなか難しいので、65歳以上の人については無期とかそういうことのルールを適用しないでくれという話です。ですから、当たり前で人口の4分の1が65歳以上の方ですから、そういう方の多様な働き方ということも非常に問題意識としてあるということがよく分かりました。

4番のオプトアウトというのは、正に先ほど小林さんが言われていた内容で、36協定の限界を個人の方と団体の方からも疑問が投げ掛けられていて、その一つの出口としてオプトアウト。要するに、最終的には個別に適用除外するようなことをやったら良いのではないかという提案でございます。

以上です。

○岡議長 ありがとうございます。

今の説明に対して、御意見、御質問はございますでしょうか。よろしゅうございますか。ありがとうございます。

続きまして、議題6の「公開ディスカッションの実施」について、まず事務局から説明願います。

○佐久間参事官 それでは、前半を簡単に私から説明した後、追加テーマの内容につきましては大熊参事官から説明がございます。

第2回の公開ディスカッション「地域の空きキャパシティの利用に係る規制」というものがテーマの一つということでしたが、テーマの追加は今後検討ということとされておりました。3月12日の第2回の公開ディスカッションの具体的な時間などにつきましては、本日テーマが決まりましたことを踏まえて、至急、時間の調整をして、今後、追って通知することとしたいと思っております。

○大熊参事官 追加テーマ「医薬分業における規制の見直しについて」。

我が国では、医療の質的向上を図るため、医薬分業を進めていますが、保険事業の健全な運営を確保するため、院外の薬局に対して医療機関と一体的な構造とすること、一体的な経営を行うことを禁止しています。しかしながら、このうち一体的な構造については、公道を挟むことやフェンスの有無など、外形的な要件となっており、これにより患者が移動する必要が生じるなど、利便性が損なわれているとの指摘があります。

さらに院内処方よりも院外処方の方が患者の負担額が大きくなるが、負担の増加に見合うサービスの向上や分業の効果などが実感できないとの指摘もございます。

そこで、患者の利便性、分業の効果などを踏まえながら、患者の視点に立った規制の在り方などについて議論を行ってはどうかということでございます。

以上でございます。

○岡議長 ありがとうございます。

3月に開催する予定の第2回の追加テーマとしていろいろ検討してきた結果、事務局から、今、説明がありました「医薬分業」というテーマを取り上げてみたいということでございますが、御意見ございますでしょうか。よろしゅうございますか。

それでは、「医薬分業」を第2回の公開ディスカッションの2つ目のテーマとすることで進めたいと思います。ありがとうございます。

次に、議題7「規制レビュー」について、事務局から説明を願います。

○柿原参事官 資料7、横の資料を御覧ください。規制レビューの取組というのは幾つかございますが、規制所管府省が規制改革を主体的に進めるというのが大きな考え方ですけれども、全ての規制改革事項について一覽的に作るというのは相当な負担になりますので、当規制改革会議において、当面、優先的に作っていただく規制シートを10月にお決めいただきました。その一つの類型として、今日も報告いたしましたけれども、規制改革ホットラインに寄せられた提案事項のうち、規制改革会議において再検討が必要だと判断した規制に係る規制シートにつきましては、それぞれの所管府省に対して規制シートの作成をお

願ひして、作成後、速やかに当会議に送付するよふにというこゝで10月に決めていただひておひります。

資料7は、その流れに沿ひまして各ワーキング・グループ関係の規制改革ホットラインの提案事項に対応するそれぞれの所管府省から提出された規制シートをまとめたものでござひます。この際、ここにありまふ全部で12項目、健康・医療ワーキング・グループ関係が4項目、投資促進等ワーキング・グループ関係が6項目、地域活性化ワーキング・グループ関係が2項目というこゝで、所管府省は資料に記載のとおりでござひます。

具体的に提出された規制シートそのものにつましましては、ページを振つておひりますので、例へば、2ページ目は厚生労働省に作成いただひたもので、医薬品卸売販売業の許可というこゝで、根拠法令、作成担当課、役職者の氏名、目的、規制内容の概要等。1枚おめくりいただひきまして、この規制改革に関連しては、維持ということなのですが、それぞれこの規制を維持すべき理由の説明が書かれておひります。

こういった形で、今の12項目につましまして報告がありましたので、事務局の方で取りまゝとめて会議に御報告するものでござひます。

事務局からの説明は以上です。

○岡議長 ありがとうござひました。

ただいまの説明に対して、御質問、御意見がござひましたらおひります。

森下さん、どうぞ。

○森下委員 今回、報告を受けているということなのですけれども、報告を受けて終わひになつてしまふのですか。

○柿原参事官 この規制シートの取組につましましては、基本的な考え方は各省自らが規制改革に主体的・積極的に取り組むということではありつつも、規制改革ホットラインにつましましては、もともとその規制事項について再検討が必要だという認識に当会議としてはなつておひりますので、まづは、それぞれのワーキング・グループで内容を御精査いただひきまして、必要に応じてワーキングで取り上げるなり、まづは前段として事務局で精査をするといった活用をしていただひければと思つておひります。それが1点。

もう一つは、これは規制改革会議の資料でござひますので、この後、他の資料とともに内閣府のホームページで公表させていただきますので、各省の規制シートによつて、この規制に対する各省の考え方が世の中に明らかになるという、これは2つ目の効果でござひます。

○森下委員 例へば、25ページの医薬部外品の規制の透明性の向上と審査期間の短縮という項目があるのですけれども、透明性の向上は書いてありますが、審査期間の短縮に関しては何も書いてなくて、これで終わりというのだと全然回答もされてないのかなと思ふのです。審査期間の短縮というのは迅速化しろという話だと思ふのですが、これに関して理由がどこにも見当たらないように思ふので、聞いていることと答えが合つていない。他にも何個か見たらありそうなのでも、そういう意味で、これ書いて終わりという

のではないという話であります、省庁の方にはもう少しちゃんと書いてもらわないと、という気がするのです。

○岡議長 今の森下さんの意見についていかがですか。

○柿原参事官 今の森下先生の御意見はごもっともだと思います。ただ、今、事務局から御報告させていただいたのは、今回、ある意味、規制シートの現物として初めて各省に御報告いただいているものもあって、今の問題意識もそのとおりだと思います。

一応、大原則としては、これは規制改革ホットライン再検討事項ですので、その点も含めてこの規制シートの提出を受けて、必要な精査なり各省へのいろいろな働きかけなり、説明を求めるなりというのは、それぞれのワーキング・グループの個別項目への対応ということかと思っています。他方で、この規制シートのやり方というのは、システム自体の見直しにつきましても今の森下先生の御意見も十分勘案して、今後、検討を進めたいと思います。

○岡議長 事務局の今の説明にもありましたけれども、今日のところは、ホットラインにきたものだけを、ある意味では「規制シート第1号」みたいなものなのですが、このほかにも、27年度に見直し期限の来る課長通達を出してもらうことになっているわけです。

この規制レビューの狙いは、規制所管省庁が自ら改革していく。そういう形になったら大変すばらしい。主体的に積極的に改革してもらおう。その突破口として、とりあえずこの規制シートを出してもらい、順次、見直し、改善していく、ということでございますので、今、森下さんから御指摘のとおり、これで良いのか、という部分は、このホットラインだけではなくて、たぶん課長通達の方でも結構出てくるのではないかと思います。

それに対して、我々がどのように対応するかについては、会議として、あるいは分野ごとのワーキング・グループとして取り上げる必要があるものは取り上げ、しっかりと改革に結び付けていくということをやらなければいけないと思いますけれども、とりあえずの入口論として、今までなかったものを作ってもらったんだという意味で、まずは評価しても良いのかなど。その中身については、テーマ、テーマで突っ込むところは突っ込んでいく。このように思っております。よろしいですか。

○森下委員 確かに言われるように、これは全部維持だけだったら意味がないかなと思ったのですが、見ていると、21ページと23ページは維持・改革で、自らするのが2つあるので、確におっしゃるような効果はあるのかなと思いましたので、よろしいかと思えます。

○岡議長 事務局からもありましたが、これは公表しますので、省庁の比較になるのです。どこの省庁は規制改革に積極的であるとか、逆に消極的であるという姿が、これを繰り返していくことによって、そういうことが浮かび上がってくるのかなど。もう少し言うと、これは一昨年の答申のときの稲田担当大臣と総理のやり取りの中で、一生懸命やったところは評価してやらないといけないよねと、総理が稲田大臣に向かって、公務員の評価制度を考えたらという趣旨のことをおっしゃった記憶があるのですが、そのようないろいろな

ことが関係してくると思うのです。各省庁が、より積極的、主体的に自ら改革していくんだという方向に向かっていくための一手法と言いますか、一つの手段として位置付けて、しっかりフォローしていきたいと思っております。

翁さん、どうぞ。

○翁委員 比較ができるように、改革を少しでもやろうとしている省庁は、今回は金融庁ですかね。そういうようなことをむしろ規制改革会議が出していった方が良いのではないですか。公表する、又は議長のレクのとくに言っていただくとか、そういうようなことでないと、多分、これを出しただけだと意味がよく分からない、受取方がよく分からないという方も多いのではないかと思うので、趣旨がそういうことであれば、そういうことを明確に規制改革会議としても発信した方が良いのではないかと思うのです。

○岡議長 おっしゃるとおりだと思います。やり方についてはもう少し検討しますけれども、規制改革会議として、こういう形でここを評価しています。評価する良いところを言ってあげたらよろしいのかなと思います。駄目だ、駄目だ、ではなくて、ここは非常に前向きに、積極的に規制改革に取り組んでいる省庁です。具体例はこういうことですよということを私が記者会見で申し上げるとか、あるいは、この規制シートが全部出そろったところで整理して、会議としての意見を出すという手法もあるのかもしれません。いずれにせよ、今、翁さんがおっしゃったことについては、私は大賛成でございます。

他いかがでしょうか。よろしゅうございますか。ありがとうございます。

以上で、本日の議題は終了いたしましたので、事務局から補足があればお願いします。

○柿原参事官 次回の会議につきましては、2月24日に開催を予定しております。詳細につきましては事務局から改めて御連絡いたします。

○岡議長 ありがとうございます。

先ほど少し触れましたけれども、明日、産業競争力会議がございます。私も出席いたしますが、そこで規制改革会議が今期取り組んでいることを1枚の紙にしたためて、重点的フォローアップ、あるいは、新規にやっている項目を全部書いて、産業競争力会議との間で、より密接な連携が必要な項目に下線を引いた資料の提出を予定しておりますので、事前に皆さんに御報告しておきます。

それでは、以上で会議を終了いたします。

お忙しいところ、今日はありがとうございました。