

第51回 規制改革会議 議事録

1. 日時：平成27年10月26日（月）15:00～15:52
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、浦野光人、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）水町勇一郎
 - （政府）河野内閣府特命担当大臣（規制改革）、酒井内閣府大臣政務官、松山内閣府事務次官、西川内閣府審議官
 - （事務局）羽深規制改革推進室長、刀禰規制改革推進室次長、山澄参事官、渡邊参事官、佐久間参事官、大熊参事官、平野参事官

4. 議題：

（開会）

1. 多様な働き方改革について

（閉会）

5. 議事概要：

岡議長 定刻になりましたので、これより第51回規制改革会議を開会いたします。

本日は、委員の方は全員参加でございます。加えて、議題の関係から、雇用ワーキング・グループの水町専門委員にも御出席いただいております。ありがとうございます。

また、本日は、河野大臣、酒井大臣政務官にも御出席いただいております。

会議の開会に当たりまして、河野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。

河野大臣 この度規制改革担当を命じられました河野太郎でございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

先日、BSの番組に議長と一緒に出席をさせていただきまして、議長にいろいろとカバーしていただきまして、本当にありがとうございました。今後ともどうぞよろしくお願いをいたします。

早速、多様な働き方についての議論が始まると思いますが、アベノミクスの中でも働き方改革というのは非常に大きな意味を持つものがございます。一つでも二つでも前進をさせ、最後には日本の働き方というものを新しい時代に合ったものに変えてまいりたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いを申し上げたいと思います。

いろいろな制度の問題、技術の問題などもあるかと思っております。私は学校を出てから富士

ゼロックスという会社に入りましたが1980年代の半ばに日本で最初のサテライトオフィスというものの実験を何社かで共同でやりましたが、そのときの現場責任者をやらせていただきまして、埼玉県志木というところで、志木のニュータウンに住んでらっしゃる、歩いてみんなそこまで5分という方のサポートのために、神奈川県平塚市から毎日片道2時間電車に乗って通うという懐かしい思い出がございます。

場所や時間や働き方にいろいろな選択肢をもたらししていくというのは、本当にこれからの日本の社会において大事なことだと思っておりますので、どうぞ忌憚のない御議論をいただき、政府の方でも一丸となってその実現のために頑張ってもらいたいと思っております。今日は限られた時間ではございますが、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。

それでは、ここで報道関係の皆さん、御退室をお願いいたします。

(報道関係者退室)

岡議長 それでは、これより議事に入りたいと思います。

本日の議題は、前回の会議で今期の本会議案件に選定されました「多様な働き方改革について」でございます。

本日は、これから本会議で議論を進めていく上で我々の共通認識としておいた方がよろしいのではないかとこの事項を雇用ワーキング・グループのメンバーの皆様にご議論を重ねて整理していただきましたので、まず、その結果について、座長の鶴委員から御説明をいただきたいと思っております。よろしくお願い申し上げます。

鶴委員 どうもありがとうございます。

それでは、お手元に資料1、資料2と書いたものがございます。それを御覧いただきながら、私から御説明させていただきたいと思っております。

まず、両方の資料につきましては、10月9日の雇用ワーキングにおきまして、雇用ワーキング内での御了承を得たものでございます。

本日、先ほど議長からもお話がございましたように、今後、本会議で多様な働き方改革の議論を進めていく上で、皆様の共通認識を確認させていただくべく、資料1及び資料2を本会議で配布させていただいているものと承知しております。

第4期につきまして、雇用分野については、多様な働き方の実現ということで一つ大きなテーマを掲げながら最後やっていく。そうした中に、これまでも本会議、雇用ワーキングにおいても多様な働き方、非常に中心テーマでございましたけれども、またこのテーマを取り上げるに当たって、我々、どういうビジョンを考えているのか。それを大きくまとめたのが資料1。

これまで我々がやってきたことも基本的には多様な働き方の実現でまとめられるのではないかと。また、第4期で新しく取り組むものについても、その枠組みでまとめていくとどうなるのかというものを示したものが資料2ということでございます。この二つの違いについては以上でございます。

まず、資料1から御説明をさせていただきたいと思います。

上段でライフスタイル、価値観の変化、急速な少子高齢化など、多様な働き方改革が必要となる原因や社会背景等、これにまつわる具体的な要請につきまして、吹き出しの形で表現をしております。

そして、次に中段でございますけれども、多様な働き方の改革の中身について、5項目に分けて示しております。

具体的に申し上げますと、時間や場所にとらわれずに柔軟に働ける仕組みづくり。

就職・転職が安心してできる仕組みづくり。

3番目、実力を伸ばし、力を発揮できる労働環境づくり。

4番目、健康・安全・安心に働ける職場づくり。

5番目、公平な処遇で活躍できる仕組みづくりの5項目を挙げております。

この5項目につきましては、それぞれ非常に連関して補完的な役割を果たしているということなので、正にこの5項目が一体となって多様な働き方の改革につながっていくというように思っております。

そして、下段におきましては、これらの対応策から導き出される成果として、魅力ある選択肢が増え、すべての人が活躍できる社会が実現されることが表現されております。

また、企業サイドでは、生産性の向上、経済の活性化というメリットが、働くサイドでは生活の質の向上、豊かな生活の実現といったメリットを享受できることも表現しております。

実は、全ての人々が活躍できる社会ということでありまして、一億総活躍社会という言葉が出てくる前に、いろいろ我々もこういう話を既に議論もさせていただいて、今、政権として一億総活躍社会を目指すということと、我々の多様な働き方改革というものは、正に非常に重要な部分を占めるものではないのかということも私自身も思っております。

次に、資料2についてですが、御覧ください。

緑色とオレンジということで箱が分かれております。緑色の箱につきましては、これまで取り組んできた課題が示されております。オレンジの箱については、今後検討すべき課題の一例が示されております。

例えばオレンジの一番上を御覧いただきますと雇用の「入口」とあります。労働紛争を未然に防止する観点から、雇用の「入口」というのを整備することというのは非常に需要かというように考えておりますし、これはまた正に全ての人々が活躍できるという社会になるためには、最初に自分の働く場所はどういう場所なのかということもきちっと情報を得て理解して入っていくということも非常に重要かと思っております。

その下、有期雇用法制とございます。これについては、平成25年4月に施行された労働契約法改正によりまして、有期労働契約が5年を超えて繰り返し更新された場合、労働者の申込みにより無期労働契約に転換するルールが施行されたところ、来年の4月になりますとルール施行から3年目ということなのです。やはり懸念されるのは、そろそろ雇いど

めというものが出てくるのではないかということも非常に懸念されます。まずは実態把握というものを行いまして、今、どういう状況になっているのか、何らかの対応を検討する必要があるのかというような問題意識から、この有期雇用法制という事項を取り上げております。

最後に、多様な働き方を支える働く場所・時間等の一体改革ということで、大きなオレンジの枠がありますけれども、そこは具体的に括弧の中で一次産業での働き方、テレワーク、人事労務の法令研修なども含めて、かなり幅広い事項の内容を検討していきたいと考えております。

これは資料1の一番最初の時間や場所にとらわれず柔軟に働ける仕組みづくりということで、先ほど河野大臣も御指摘になった、こうしたものが全部ここに入ってくるというように理解しております。

最後に、今後の進め方に関連いたしますけれども、資料2に記載の検討項目につきましては、基本的には雇用ワーキングで議論を行うことを想定しております。本会議では多様な働き方改革のビジョンに関わるような総括的事項について、雇用ワーキングでの議論も踏まえながら御審議していただきたいと考えております。

私からの説明は以上でございます。ありがとうございました。

岡議長 ありがとうございます。

それでは、雇用ワーキング・グループの座長代理を務めていただいております佐々木さん、追加の御発言があったらお願いします。

佐々木委員 ありがとうございます。

なるべく平たい言葉というか分かりやすい言葉を使って、多くの働き手、企業、マスコミの方々に理解していただきたいという趣旨があります。多様な働き方という言葉自体が意外と分かっただけで伝わらないということを最近感じていますし、過去3年間雇用ワーキングでやってきたり規制改革でやってきたことを余り自分たちのことと捉えていない世の中があることも事実だと認識しているので、任期延長された、この第4期には、まずは多くの人がこの多様な働き方に向かって国も動き始めているのだということをしっかり認知していただくことも重要だろうと思い、普通の言葉で書くということを心がけました。ですから、いろいろな人が自分のこととして想像できるようにしたつもりです。

1番から5番までが多様な働き方の改革の主たる目的というか、こういうことをやろうとしているのですよ、その先はこうなりますよということが分かるようにしたということです。

資料2の、雇用の「入口」に関しましては、このビジョンでいうところの特に1や3と関係すると思うのですが、就職をする、転職をする前に企業のいろいろな情報がしっかりと明示されることによって、働き手が安心して転職をしたり就職することができるということにできないか。これは女性活躍推進法で今、女性管理職の割合などが公開されるようになりましてけれども、そのほかにもさまざま、入り口としての情報公開があるの

ではないかというようなところを検討したいと思っています。

多様な働き方を支える働く場所、時間の一体的改革というのは、過去に三位一体などという言葉でずっとやってきたのですが、こういったことをもう一回きちっと検討ができればと思っている次第です。これはビジョンで言うところの1～5まで全てが当てはまると思うのですけれども、時間にとらわれないで働くとか、あるいは自分がいろいろな働き方を選んでキャリアアップの道からそれないで進めるとか、健康、安全などということができたらと思っています。

過去に2013年に「イー・ウーマン」の「働く人の円卓会議」というオンラインの公開ディスカッションで「労働時間の長さで給料が決まる、賛成ですか」ということを1週間(4日間)議論しました。その結果は89%の人が反対ということで、労働時間から解放されたいという回答が寄せられました(<http://ewoman.jp/entaku/info/id/3270/times/4>)。なので、いろいろな見方はあると思うのですけれども、今、本当に多様な働き方を求めている人が多いということをしかりともう一度、最後の1年ですが、やっていきたいという思いです。

また、ここで言うのが適切かどうか分かりませんが、私が前から発言している、ビジネス上の旧姓使用などについても、女性が働くことを応援することになるかと思ひまして、これがワーキング・グループのイシューではないのではないかと考えているので、本会議なども含めて検討できたらと思って、私もヒアリングを続けているところです。

以上です。

岡議長 ありがとうございます。

それでは、ただ今の説明に対して、皆さんの御意見を伺いたいと思います。かなり幅広いですから、いろいろな切り口からの御意見があろうかと思いますが、遠慮なくおっしゃっていただければと思います。

では、大崎さん、どうぞ。

大崎委員 ありがとうございます。

私、雇用ワーキングのメンバーでもありますので、ワーキングで申し上げたことと若干重複するかもしれませんが、ぜひ本会議の委員全員と共有したいと思いますので、一言だけ申し上げたいと思うのです。

この多様な働き方改革へ向けた検討においては、ぜひ従来の正規雇用と非正規雇用という二分法と言いますか、それらを区別して非正規雇用というものを正規雇用よりはいわば劣ったものとして位置づけるような考え方から脱却できるような制度設計ができないかということを強く思っております。

最近もある経済雑誌の特集の見出しで「絶望の非正規」などというものがあつたりいたしました。現実、いわゆる非正規雇用と言われる方々は、正規雇用と言われる方々に比べて経済的に、あるいは社会保障の仕組みの上でも非常に不利な立場に置かれているということはございますので、どうしてもそういう発想になってしまうと思うのですが、ただ、

考えてみますと、正規雇用と言われる人たちは、いわゆる勤務地でありますとか、働き方、労働時間についてもほとんど言ってみれば自分たちの本来求めているものではない状態に甘んじるかわりに、雇用の安定とその生活の保障を受けているというのが実態でありまして、本来であれば、多様な働き方をしながら昇進の可能性あるいは高い給与水準をもらえる可能性というのを追求できるという世の中であるべきだと思っております。

それは具体的にこうすればそうなるという単純な話ではございませんが、ぜひそういう視点から、決して今のいわゆる非正規の人を正規と言われるものと同じようにしていくということではなく、その正規、非正規二分論から自分たちを解放するような形で議論ができればと思っております。

岡議長 ありがとうございます。

では、浦野さん、お願いします。

浦野委員 私も雇用ワーキングにいますので、ワーキングの発言とダブるかもしれませんが。

今回の多様な働き方で目指すものが何かということをもう一度確認させていただければと思うのです。今、日本の経済で一番大事な潜在成長率をいかに高めていくかということに大きく関わっていると思います。

一つは、ここで言われるような多様な働き方が生まれることによって、労働力人口の減少を何らの形で食い止めることができるだろうということが一つです。

二つ目が、この多様な働き方によって、多様なアイデア、今まで企業の場合には異質を排除するという考え方がありましたから、それから行くと大きな転換になると思うのです。その結果、いわゆる生産性の部分で、分母というよりは分子の方でいろいろなアイデアが出てきて、そこで付加価値が高まっていくような生産性アップにつながるだろう。

そして、三つ目は、こういった多様な働き方ということが出てくることによって、海外の企業から見たときも、日本はそういう意味では非常に労働の柔軟性が出てきたということで、ここに海外からの投資も呼び込める可能性が非常に膨らむといったようなことで、三つの要素全てについて潜在成長率を高めていくことができるのではないかと考えています。この多様な働き方改革ということに含まれたバックグラウンドは非常に大きいということで、私は今回これを本会議で取り上げていただくのは非常に国民経済的に良いことかなと思っております。先ほど佐々木さんがおっしゃっていましたが、より広範な国民各位にこのことの真意が伝わるような広報体制にも努めていきたいと思っております。

以上です。

岡議長 ありがとうございます。

ほかはいかがでしょうか。では、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。

私も雇用ワーキングのメンバーとして今まで議論してきました。

この資料2のオレンジとグリーン、ここでオレンジとグリーンが重なっているところが

一つ特徴でありまして、今までトライしてみたものをもう一度第4期最後でやってみようという思いがオーバーラップしているところに出ているということでもあります。

その含意というのは、いろいろなもちろん考え方がありますがけれども、やはり従来の労働時間法制というのは、従来型の工場で一定時間、ある緊張感を持って作業するということを前提にできたものが多い。これに対して、今やそういうものと全く違う仕事の仕方、若しくは職種というのが増えている。なおかつグローバル化している。グローバル化しているというのは、海外の現地で採用された方が、いわゆるナショナルスタッフの方が日本に来て働く、若しくはまた戻っていく、又は我々が外で働く。そうすると、そういう制度というのは、必ずしも時間がキーになっているわけではないということですので、この再度労働時間規制に向き合うということが重要だと思っています。ただ、それについて、いろいろな考え方が今までもありますので、そういうところを含めて基本的なところから検討したいと思っています。

以上です。

岡議長 ありがとうございます。

ほかはいかがでございましょうか。

大田さん、お願いいたします。

大田議長代理 先ほど大崎さんが正規と非正規を二分して非正規は劣っているのだという考え方から脱却すると言われて、全くそのとおりだと思います。そのときにベースとして重要なのが資料1の真ん中の箱にある5番目の公平な処遇ということだと思っております。どれかの働き方が著しく不利になるということがないようにするというのは多様な働き方のベースだと思います。これは実際に議論していくと難しい面が多々あるのですが、これを正面から考えていきませんと多様な働き方というものに行きつかないのです。

したがって、ここで何が不合理な格差であって、何がそうではない合理的な説明のできる格差なのかということを確認にしていく必要があるだろうと思います。これまでも均等処遇というのは何かというのがワーキング・グループの中で何度か議論も出ておりますので、この資料2でいきますと、恐らく有期雇用法制のところでもそういう議論が出てくるでしょうし、それがきっちり情報開示されなければいけないという意味では、雇用の入り口にも関係しますので、ワーキングでもこれまでの議論の総括にもなるのですが、改めて詰めていただいて、それがどういう考え方に立てばいいのか、また本会議でもみんなで議論できればいいのではないかと思います。

岡議長 ありがとうございます。

ほかはいかがでしょうか。

滝さん、どうぞ。

滝委員 具体的に進めるに際して、日本が持っている労働力の特徴と言いますか、良い点ですね。倫理観の高い労働力、あるいはものづくりなどに非常に合った人種みたいなのところ、そういう良いところを意識しながら今回のことを考えると、とても良いバランスの

モデルができるのではないかという気がして、外資などを見ていると、そういう意味では特にファイナンス系の外資などを見ていると、少しスペシャライズされた人たちの集まりの団体みたいな要素がありますね。そういう意味で、そんなことを気にしました。

岡議長 ありがとうございます。

ほかはいかがでしょうか。

では、林さん、お願いします。

林委員 雇用ワーキングのメンバーではないので、少し今までの議論とずれてしまうことをお許しいただければと思います。

今日の資料1の改革のビジョン図では、上部の吹き出しに実際のニーズが書かれており、こういった観点で皆様の困っていることがこういうように解決して、こういう成果を得ていくことを目指している、ということが、これで少し国民の皆さまに御説明しやすくなったかなと思ひまして、大賛成でございます。

ビジョンの中身でございますが、この間のBSフジの番組で、河野大臣も、正社員か、非正規社員かということだけでなく、壁の内外の差をなだらかにする。そのために時間とか休みとか処遇とか保険制度とか、いろいろなことをトータルで見なければいけないということをおっしゃっていたと思います。

目指すものは、選択肢を増やし流動化できるようにすることであるとすると、では、今、選択肢がないのか、選択肢を増やすことができないのか、が次の疑問になるかと思ひます。たしか1年ぐらい前にこの規制改革会議の全体会議で、多様な働き方について、サイボウズという会社の社長さんにお話しを伺いました。

今の労働法の制度であっても、サイボウズでは働く時間も場所も自分の仕事の内容も労働者が選択して働くことができ、女性の定着力もよく、出産後の復帰も100%実現しているというお話をいただきました。

もう一社、女性の社長さんの会社のプレゼンでは、この会議室で実際に全国何十カ所で御自宅で働いている方とインターネットでつないで、「北海道の何とかさん」と呼びかけると、「はい」と答えていただく実演をしていただきました。

ということは、今の法制度でもできることがある。では、長年かかって日本も働き方が多様な働き方になっていないのはなぜなのだろうと、素朴に考えますと、根づいた意識をどう変えていくかが、一つ課題ではないかと思ひます。

私ごとで恐縮ですが、何十年来、2メートルぐらいの机の上をいつも書類の山にしていたのですが、今年の1月から「フリーアドレス制」という、固定席を設けず、毎日くじ引きをして席を決める、帰るときには机の上にはディスプレイ以外一切、残さないということ全員でやり始めましたところ、全員が物理的な環境を変えると、何の問題もなくなりました。制度の話に戻りますと、原則と例外。佐々木委員は、今までの男性の正規雇用が中央道で、それ以外は脇道、といった原則と例外的なものをやめようということをおっしゃっていたと思うのですけれども、固定観念の元になっている原則と

例外という在り方をまず打ち崩すことをしないと意識が変わらないのではないかと思います。

そういった意味で、今日、ビジョンの話なので抽象的なことを言ってしまいましたけれども、今後、制度改革を考えると、抜本的に原則と例外をもう根底から変えてフラットな形で考え直すということをしなとなかなか変わっていけないのではないかと思います。

以上です。

岡議長 ありがとうございます。

ほかはいかがでしょう。安念さん、目が合いましたけれども、いかがですか。

安念委員 サラリーマンですけれども、余り会社で働いたことがないのです。堅気の人の働き方というのが実はよく実感として分からないので、正社員の持っている特権は特権、しかし、それと裏腹の一種の拘束というのか、重荷というのか、それがどういうものかはよく分かりません。

ただ、同じように働けば同じようなペイがあるという言い方というのは、理想としてはそのとおりなのですが、それは一企業内でも実現するのは非常に難しいことですね。なぜ難しいのかというと、日本の場合は前から鶴さんが何度もおっしゃっていることで、要するにジョブディスクリプションがないのです。この辺みたいな感じで、例えば役所などはそうですけれども、恐らく住友商事さんもそうだと思うのだけれども、その部署の所掌事務は何とかに関することしかないわけですね。それが個人に下りていっても何とかに関することぐらいのものしかないから、そこから始めていかないと、同じ仕事か、違う仕事かというのを定義できないことになってしまうと思うのですが、そういう定義する仕方というのを誰か教える必要があって、何も無いところからするのは非常に難しいと思うのです。だから、労務管理の新しいやり方というのが既にあるのかもしれないけれども、誰が開発していく必要があるのだろうなとも思っています。

岡議長 ありがとうございます。

ほか、森下さん、どうぞ。

森下委員 私もワーキングに入っていないのですが、今日の資料1を見て、規制改革会議が何を目標しているかというのがよく分かりやすくなったのではないかと思います。

今まで会議に出ている、こういう言葉というのは毎回出ているのですけれども、ただ、全体としてどういうように統一感を持ってそれぞれの産業構造に対応するのかというのが必ずしも見えにくいところがあったのかと思いますが、今回のこれを見ていると、何に対応しようとするのが非常に分かりやすくなって、一般の方から、規制改革会議が目指す方向性というのも非常に分かるようになったのではないかと思います。

問題は、人手不足の問題で、私もベンチャーをやっていますけれども、新しい方をどうやって入れるかというのが最近難しくなっているという認識もありますので、ぜひ最後の期に入りますし、ここに書いていることが実現できるようにうまくやっていければよ

ろしいかと思えます。今のところなかなか労働改革が難しいことが多かったと思えますので、ぜひ本会議全体で取り組んでうまく突破できればと思えますので、この資料を基に、国民の方に何回も分かりやすいように話しかけていくというのが重要かと思えます。

岡議長 ありがとうございます。

では、翁さん、お願いいたします。

翁委員 今の森下先生の意見と似た意見になりますが、私もこの資料1は非常に分かりやすいと思えます。上の吹き出し、原因と社会背景、そして真ん中の多様な働き方への改革の五つのビジョン。そして、成果という形で、うまくまとまっています。私たちがやろうとしていることが一般の方々に理解される、味方についていただくということが重要なわけですが、こういった分かりやすい働きかけでやっていくということが必要だと思っております。

この資料1と資料2の改革項目。この1～5のビジョンについて、それぞれが結びついて分かりやすくなるともっと良いかなと思えます。先ほど佐々木さんが、これは1と2なのですがとかそういうようにおっしゃいましたけれども、こういうことを目指すからこういう改革をするのだということがもっと目に見えるというような説明の仕方をしていくということが大事ではないかというのが2点目です。

オレンジの部分につきましても、例えば入り口が大事だというのは非常に重要な視点だろうと思えます。どういう企業なのかが分からない、どういう労働条件なのかが分からないということだと、入るところから変えていかないと、転職などもやりにくいと思えます。また、時間にとらわれない働き方ということは、もっと一般の人たちにその必要性を分かってもらえると思っております。今、1,000万円以上の方々については自由度が増していく方向で議論されていますけれども、子育て中の女性や介護をしていく男性などより多くの人にとっても時間にとらわれない働き方ができることは大事なのではないかと思えます。その重要性が認識されて、より改革が進められるという方向になることを期待したいと思っております。

岡議長 ありがとうございます。

ほか、いかがでございましょうか。

長谷川さん、どうぞ。

長谷川委員 私も資料1、とてもよくできていると思うのです。

その上で、労働者の側の視点と経営者の側の視点というように見比べてみると、この一番上の吹き出し、五つ書いてありますけれども、労働者の視点のものが三つかなと。人手不足と生産性を高める。これが経営者の側の視点かなと。労働者の側の視点が三つで多かった方がよかったなと思えます。つまり、この改革を打ち出したときに大多数の方は労働者の側なので、その労働、働き手の側から見てこの改革がプラスなのだというメッセージをどう分かりやすく出していくかということがすごく大事だと。

それで言えば、例えば資料2の真ん中の一番上の方にある多様な雇用形態という言葉遣

いもあるわけですが、これは確かに雇用というと何となく経営者の側をイメージしてしまいがちで、働き手の側から言うと、これは多様な就業形態なのかもしれないなど。雇用の入り口というの、働き手の側から言うと仕事への入り口なのかもしれないというようにもなっていて、これは言葉の問題と思われるかもしれませんが、これから議論を進めていく、あるいは外に打ち出していくときにそういう言葉の問題も含めて働き手の側が働きやすくなるような改革なのだという視点を強く打ち出していただけたらいいかなと思いました。

岡議長 ありがとうございます。

ほかはいかがでしょう。

金丸さん、どうぞ。

金丸委員 黙っていたらだんだん追い詰められてきて、最後になる前に発言しようと思いました。

私は、規制改革会議の皆様から余り知られていないのかもしれませんが、農業改革のピーク、私としてはまだ終わっていないときから産業競争力会議に出かけてまいりまして、雇用の主査をやっておりました。今後も引き続きやるわけでございますが、規制改革会議の皆様からは余り評判がよくなかったとお聞きしておりますが、高度プロフェッショナル制度は、年収1,000万以上ということになっています。厚労省の労働基準局の皆様と知恵を絞りあって、タイトルがプロフェッショナルという定義ですから、プロなのだから、せめて1,000万以上だというように考えました。それ以下の人たちの働き方の自由度についてはいろいろな議論があるところですが、それは今後引き続き、視点を変えて、それはプロと言うのか、何と言うのか分かりませんが、ただ、その人でないといけない仕事を短時間でもやっていただいて、それに見合う成果をお支払いするということになると思いますので、どちらかというと私は処遇と言いますか、報酬の問題ではないかと思っています。

資料1は、分かりやすいペーパーで感謝しているのですが、最後の赤い部分の表現ですが、「魅力ある選択肢が増え、すべての人が活躍できる」とここで止めると、活躍できるのだけでも、報酬は低いまま、それは経営者にとっては都合が良いわけですから、全ての人活躍できて、それにふさわしい報酬を得て生活が成り立つ社会ではないかと思えます。規制改革会議がターゲットにする働く人は、大企業のどちらかという恵まれている人にフォーカスするよりは、それこそ非正規というか、年収が低い層の人たちの働き方と報酬をどうやって上げるかにフォーカスをした方がGDPを押し上げる効果になるのではないかと思います。産業競争力会議でどんなテーマをどんな切り口でやっていくのかまだ今の段階では決まっておりますが、引き続き規制改革会議とうまく連携して、異なる視点であってもゴールは一緒というアプローチができればと思います。

岡議長 ありがとうございます。

ほか、発言いただけていないのが松村さんだけになりましたけれども、よろしいですか。

それでは、今日御出席いただいている専門委員の水町さん、何か御意見があればお願いします。

水町専門委員 ありがとうございます。

いつも雇用ワーキングの方々と一緒に議論していますが、今日は本会議に久しぶりに出席させていただいて、雇用ワーキング以外の方からの意見で二つだけなるほどなと思った点についてコメントさせていただきます。

一つ目は、滝委員から、日本の強みを失わないような形で改革してほしいということでした。雇用ワーキングとしても、私の個人的な意見も含めて言いますと、安易な雇用の不安定さにつなげないということが今回の改革でも非常に大切なところなので、安心して働いて議論を育てられるような日本の安心した雇用社会の強みというものを維持しながら、どういう形で改革を進めるかというのは大きな鍵になってくると思います。

もう一つだけ、林委員から、原則と例外をひっくり返すという話がありましたが、これは法律の中でもかなり大切なツールでありまして、最近の例でいうと、マタニティーハラスメント、広島のマタハラ判決というものが最高裁で出て、妊娠して経營業務に転換させたときに降格を受けたということが最高裁まで行って違法という判決が出て、マタニティーハラスメントに対する画期的な判決だというように言われましたが、労働法の観点から言うと、原則と例外を入れかえて違法という判断でマタハラに対する救済をしやすくした判決という意味がありまして、もう少し言うと、違法だと、差別だと言う場合には、差別だと言う人が主張、立証をしてちゃんと事実を挙げなさいという話だったのが、あの判決で、原則としてこれも不利益取り扱いとします。不利益取り扱いが違法ではないと言うのだったら、会社側がちゃんと特別の事情を立証しなさいという形で大きな基本原則の枠組みを変えています。

これはマタハラの差別の問題でこういうことをするというのもできますし、その他、労働時間の問題とかいろいろなところで原則と例外を入れかえるという法制度設計することは十分可能でして、そこら辺の法的な技術的な話と合わせながら改革のやり方を考えるということもテクニカルにはできると思いますので、そういう御意見をいただいて、私も大変参考になりました。

以上です。

岡議長 ありがとうございます。

今までのところをお聞きいただいて、大臣あるいは政務官、何か御意見があればお願いいたしたいと思いますが、いかがですか。

では、大臣、お願いします。

河野大臣 働いて、その対価としてお金をもらう、そこに正しいも正しくないもないと思っております。今までは普通に正社員とか非正規雇用という言葉を使っておりましたけれども、そこを是正していかないと、何となく正しいあるべき働き方と、そうではない働き方というように分かれてしまっている、この二元的なものを変えるというのは根底にあ

るのではないかと考えております。どんな働き方でも、その人がしっかりとその人の環境に合って、その人の状況に合った働き方をして、その人が能力をしっかりと発揮できるような働き方であれば、それはその人にとって正しい働き方であって、別の面からそれが正しいとか正しくないという言葉を使うというのは、そこからまず避けていかないと物事というのは変わっていかないのではないかと考えていますので、どういう言葉で表現するかというところを含め、少し世の中を変えていく、考え方を改めていっていただくというところをぜひ前面に出していただきたいと思います。

岡議長 ありがとうございます。

先ほど大崎さんが言われたことと、今、大臣からも再度述べていただきましたけれども、私自身もこのテーマに取り組む上で、意識改革が必要なのかなと思います。

従来は、この働き方が正しくて、それ以外はとりあえずの仮の働き方だというようなイメージがあったし、あるいは、大崎さんの言葉を使えば、こちらが上位でこちらが下位みたいな、そういう意識があったように思います。そのところを変えて行く必要があることを今回我々が真正面から打ち出して行って、正に多様な、どんな働き方でも本人が望めば、それによって力も発揮でき、公平な処遇が受けられるというような状態を作っていくということなのではないかと考えています。

また、長谷川さんからいただいた、五つの吹き出しの「労働者の視点と経営者の視点が3対2」というのは良いバランスだというお話でございますが、資料は全部「雇用」という言葉でつないでしまっていますけれども、全部かどうかはともかく、変えた方が国民に受け入れやすい部分はあるので、資料の表現については検討させていただきたいと思えます。

あと、浦野さんが3点おっしゃられたように、一番上に人手不足で困っているというところから始まって、ずっと下りていくと、労働力人口の減少を食い止めるということも大変重要なファクターであります。そのような考え方をどのような形で表現していくかということは、資料とは別に、場合によっては考えなければいけないのかなと思います。

それと大きなテーマとして、大田議長代理から御指摘がありましたように「公平な処遇」とはどういうもので、どのようにして確保できるのか、ということについては、これから大いに議論を深めていきたいと考えております。

それでは、今日の会議では、資料の微調整は検討させていただきますけれども、このような考え方で今期の多様な働き方に取り組んでいくということについての共通認識が確認できたと理解してもよろしいでしょうか。

(「異議なし」と声あり)

岡議長 ありがとうございます。

では、この考え方に基づいて、多様な働き方をどうやって実現するのかということについての具体的な取組のテーマについてですけれども、それは資料2にありますように、当面、オレンジ色のものに取り組んでいきたい。しかし、これで十分かどうかということが

ございますので、それはワーキング・グループの中で議論を深めていっていただいて、新たなテーマが出てきたら、どしどしピックアップしていただくということ。

グリーンの部分、すなわち従来取り上げてきたテーマについても、このイメージ図を実現するために必要だろうと思いますので、ワーキング・グループにおいては、グリーンの項目のフォローアップもしっかりやっていただきたいと思います。

本会議とワーキング・グループの役割分担につきましては、都度、ワーキング・グループの皆さんの考えで、このテーマについてはこのタイミングで本会議で是非議論してほしいということがあったら、どしどし上げていただきたいと思いますし、私及び大田議長代理もワーキング・グループにも極力出席して、この話は本会議でさらに議論を深めたいというようなことがあれば、それもやらせていただくというような形で連携しながら進めていきたいと思っております。そういう進め方でいくということについてもよろしいですか。

(「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、そのような形で、事務局、どうぞ。

山澄参事官 事務的な確認で恐縮ですけれども、この会議が終わりました後、議長からプレスの方にブリーフィングしていただきますが、その際に資料は、先ほど微調整の話がございましたが、机の上に置かせていただいたものを今日の段階のものとして配布するというところでよろしゅうございますでしょうか。

岡議長 今日の資料はこのままで結構です。微調整したら、またその段階でオープンにすればよろしいと思います。そういうことで長谷川さん、よろしいですか。

長谷川委員 もちろん。

岡議長 佐々木さん、どうぞ。

佐々木委員 先ほど長谷川さんがおっしゃった文言の話というのは、資料2の上や下のところですね。資料1ではなくて、2ですね。

長谷川委員 私が一番気になったのは、資料2の多様な雇用形態というところが、働き方、就業形態でも意味は通じるかなと思いました。

岡議長 ほかに何か追加で御発言はございますか。よろしいですか。

それでは、本日の議題は全て終了いたしましたので、会議を終了させていただきます。ありがとうございました。