

## 第9回 雇用・人づくりワーキング・グループ 議事概要

1. 日時：令和3年3月31日（水）14:00～15:30
2. 場所：中央合同庁舎第8号館12階1224会議室 ※ZOOMによる開催
3. 出席者：  
（委員）高橋進（議長代理）、大槻奈那（座長）、水町勇一郎（座長代理）、  
菅原晶子、中室牧子、夏野剛、  
（専門委員）宇佐川邦子、島田陽一  
（政府）河野大臣、藤井副大臣  
（事務局）井上室長、彦谷次長、黒田次長、渡部次長、山西次長、赤坂企画官  
（説明者）厚生労働省 小林 大臣官房審議官（労働条件政策、賃金担当）  
厚生労働省 富田 大臣官房審議官（人材開発、雇用環境・均等担当）  
厚生労働省 達谷窟 職業安定局高齢・障害者雇用開発審議官  
厚生労働省 田村 労働基準局労働関係法課長

4. 議題：  
（開会）
  1. 多様で主体的なキャリア形成等に向けた環境整備
  2. 規制改革ホットライン処理方針について  
（閉会）

○赤坂企画官 それでは、時間となりましたので、第9回「規制改革推進会議 雇用・人づくりワーキング・グループ」を開催いたします。

皆様方におかれましては、御多用中、御出席いただき、誠にありがとうございます。

本日は、オンライン会議となります。お手元に資料を御準備いただき御参加をお願いいたします。

会議中は雑音が入らないよう、画面左下のマイクアイコンでミュートにさせていただくようお願いいたします。

御発言の際はミュートを解除して御発言いただき、御発言後は再度ミュートにさせていただくよう御協力をお願いいたします。

本日は、河野大臣、藤井副大臣に御出席いただいております。なお、河野大臣は公務のため、途中で御退席される予定となっております。

また、本ワーキングの構成員に加えまして、高橋議長代理に御参加をいただいております。

なお、御手洗委員、石戸専門委員につきましては、本日御欠席となっております。

それでは、御出席いただいております河野大臣から、まず御挨拶をいただきたいと思  
います。

よろしく願いいたします。

○河野大臣 本日はお忙しい中、ワーキング・グループに御参加をいただきまして、誠に  
ありがとうございます。どうぞよろしく願いいたします。

生産年齢人口がかなり急速なペースで減っていく中、生産性の向上のための労働者の能  
力の向上はかなり喫緊の課題と言ってもいいと思います。日本は労働生産性が低い、主要  
国の中でも下のほうと言われておりますけれども、その要因としてよく言われるのが、90  
年代以降、企業による教育投資が横ばいあるいは低下して、人的資本形成が進んでいない  
ということが指摘されてきていると思います。働き手自身が自らキャリア形成のために能  
力向上に積極的に取り組んでいく、あるいはそれができる環境を整備するということが重  
要だろうと思います。

諸外国、欧米などを見ても、フリーランスや非正規といった方が増える中で、企業に頼  
らない教育訓練の環境あるいはチャンスを提供する、そういうことがしっかり行われてい  
ると聞いております。ぜひ、日本の労働生産性を向上させるための具体的、また実効性の  
ある対策あるいは制度改革をどうしたらいいのかについて、今日は厚労省、そして委員の  
皆様に活発に御議論いただいて、速やかに何らかの結論を導いていただきたいと思っ  
ているところでございます。

本日も、活発な御審議をどうぞよろしく願いいたします。

○赤坂企画官 ありがとうございます。

続いて、藤井副大臣より御挨拶をいただきたいと思  
います。

よろしく願いいたします。

いらっしゃらないようですので、それでは、審議のほうに進めさせていただきたいと思  
います。

以後の議事進行につきましては、大槻座長のほうにお願いいたしたいと思  
います。

大槻座長、よろしく願いいたします。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは早速、議題1「多様で主体的なキャリア形成等に向けた環境整備」に移りたい  
と思  
います。

本日は、厚生労働省さんにお越しいただいております。

また、水町座長代理、夏野委員、島田専門委員からも連名にて御提言をいただく予定で  
す。

それでは、まず初めに厚生労働省より御説明いただきたいと思  
います。多様で主体的な  
キャリア形成に関わる論点の一つとして、本日は、令和元年6月に閣議決定されましたジ  
ョブ型正社員の雇用ルール  
の明確化の検討、及び令和2年7月に閣議決定されました雇用  
ルール、無期転換ルールの周知等、ジョブ型正社員等に関わる厚生労働省の取組状況につ

いてお伺いします。

本日は御説明者として、厚生労働省大臣官房審議官の小林洋子様、大臣官房審議官の富田望様、職業安定局高齢・障害者雇用開発審議官の達谷窟庸野様、労働基準局労働関係法課長の田村雅様にお越しいただいております。

それでは、恐縮ですが10分程度で御説明をお願いします。

○小林大臣官房審議官（労働条件政策、賃金担当） 厚生労働省で審議官をしております小林です。本日はよろしく願いいたします。

それでは、資料1-1を御覧いただければと思います。

まず、1ページは先ほど座長からも御紹介がございました規制改革実施計画で、私どもが宿題事項をもらっているものでございます。令和2年の閣議決定では無期転換ルールが労働者に周知徹底されるような在り方を検討して、必要な措置を講ずるという宿題、その下の令和元年6月は、ジョブ型正社員、勤務地限定や職務限定等の正社員の雇用ルールの明確化を検討して、所要の措置を講ずるという宿題でございます。

2ページは、まず無期転換ルールの労働者への周知徹底でございますけれども、四角囲みの②に書いてございますが、令和2年12月に「無期転換ルールに対応するための取組支援ワークブック」というものを公表しております。これは枠の外の左側に書いてございますけれども、無期転換ルールに対応した社内制度の整備や周知を支援するため、演習なども交えながら取組を解説したものでございまして、このワークブックの中で、無期転換申込権が発生したタイミングで、申込権発生の旨を企業が対象の有期契約社員に周知することというのが、労働者が申込権を行使することにつながる旨を記載してございます。これに関するデータを参考でございますけれども10ページにつけさせていただいております。

10ページは後で御覧いただければと思いますが、企業が丁寧に労働者に無期転換の申込権を周知すればするほど申込権を行使するという状態にあるということが分かるグラフでございます。

3ページは、一般的に無期転換ルールの周知啓発のための取組でございます。四角囲みのところで書いてございますが、ポータルサイトの開設をしたり、セミナーの開催をしたり、広告用動画とか、あとはその下のほうですけれどもリスティング広告なども活用しながら周知を図っておるということでございます。

また、その下の②でございましてけれども、モデル就業規則の作成、これは無期転換ルール、あと多様な正社員関係のモデル就業規則というものをつくって、これも周知をしておるところでございます。

先ほどの取組は無期転換ルールの労働者への周知の話でございましたけれども、4ページは多様な正社員の雇用ルールの明確化の関係でございまして、四角の上のところでございます。これは従来から雇用管理上の留意事項を作成して、周知をしております。この中身は労働者に限定的な労働条件が付されている場合の限定の内容の明示の仕方や、転換のときに留意すべきこと、また、事業所閉鎖や職務の廃止等の場合の対応で、どういうこと

に留意しなければならないかというようなことを整理させていただいて、周知を図っておるところでございます。

その下のモデル就業規則等の周知は、先ほども申し上げましたけれども、無期転換ルールと併せて多様な正社員関係のモデル就業規則も作成しておるところでございます。

5 ページは、多様化する労働契約のルールに関する検討会で検討を開始しているところでございます。

まず、開催要綱の趣旨のところでございますけれども、改正労働契約法の附則の中で、改正労働契約法の施行が8年を経過した場合に、無期転換ルールについて検討するということとされてございます。

「また」以下でございますけれども、規制改革実施計画で多様な正社員の雇用ルールの明確化について検討を開始するということとされております。

このような背景を踏まえまして、2番の検討事項でございますけれども、無期転換ルールの見直しと多様な正社員の雇用ルールの明確化を検討していくということで、1つ飛ばした四角の中で議論する主な論点がございまして、大きく2つに分かれてございまして、まず、1番の無期転換ルール関係の(1)で無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保という項目がございまして、この中で労働者に転換ルールをどのように周知徹底できるかという方策を検討していくところでございます。

また、2番の多様な正社員関係の雇用ルールの明確化でございますが、これはまさに規制改革実施計画のジョブ型正社員の雇用ルールの明確化で言われてございます職務、勤務時間等の労働条件について、契約の締結時、変更の際に個々の労働者と事業者との間の書面による確認が確実に行われるような方策について検討して、所要の措置を講ずるための検討項目でございます。

開催実績でございますけれども、先般3月24日に第1回目を開催しまして、今後の予定でございますけれども、関係者のヒアリング、また、今、別に実態調査をしておる最中でございます。その実態調査も検討会の中で公にした上で、それに基づいて上に書いております論点を議論して、秋以降に取りまとめを行う予定でございます。

厚生労働省からは以上でございます。

○大槻座長 ありがとうございました。

続きまして、水町座長代理、夏野委員、島田専門委員より御提言をお願いしたいと思います。

まず、水町座長代理、10分程度で御説明をお願いします。

○水町座長代理 ありがとうございます。

お手元の資料1-2で「社会環境の変化を踏まえたキャリア形成の強化と雇用関係制度の見直しについて」と。これは、これまでのワーキングの方向性として議論されてきたことを、私と島田先生と夏野先生で取りまとめたこれからの議論のたたき台という形でお示しさせていただいたところになります。

紙に書いてあることは読んでいただくことにして、重要なポイントだけ私なりの言葉で説明させていただきますと、背景にある大きな課題は、先ほど河野大臣からもお話がありましたように、2個目の○、日本の雇用関係・制度の抱える課題という中で、従来は企業内の内部労働市場の中でOJT（On-the-Job Training）という形で正社員中心の人材育成システムが取られてきたのですが、やはり90年代以降、グローバル化で技術や競争が非常に激しく、速くなっていく中で、企業の中でのOJTが十分機能しなくなってきて、かつ、人材投資も量的にも減ってきたという中で、90年代以降の日本の先進諸国と比べた場合の生産性の低下や経済停滞の大きな要因になってきているのではないかと。

そこで、今回の一番の課題は、大臣もおっしゃったように、キャリア形成、人材育成をこれからの社会の変化に対応するような形でどう促していくか。特にグローバル化、高速化だけではなくて、デジタル化やプラットフォーム化というように、ここ10年ぐらいの間にビジネスモデルとか就業形態が諸外国でも大きく変化してきて、重要な課題だと言われている中で、世界的な課題になりつつある人材育成を日本でどうしていくか。特に日本では、従来型の企業内の正社員中心の人材育成システムに引きずられて、この変化への対応がうまくできていないのではないかと。世界の先進諸国と比べてみても、その課題は非常に深刻ではないかと。

ただし、注意すべきポイントが2つありまして、1つは、雇用システムの選択自体は法律で強制すべきものなのか。例えば今、ジョブ型とかメンバーシップ型という話もありますし、もうちょっと言うと、育成という観点から言えば、企業内で長期的に人材育成をするか、それとも外部からの人材調達を中心とするような雇用システムにするか。これは法律でどの企業もあしなさい、こうしなさいというふうに強制できるようなタイプのものではないので、雇用システムの選択自体は、厳しい競争環境の中で、それぞれの企業や労使の創意工夫の中で取り組んでいただくものではないかというのが1つ。

もう一つのポイントとしては、では法律や政策の役割は何かということ、基本的に重要なものは、多様な選択肢をきちんと受け入れられるようにする。多様な選択肢を受け入れながら、変化への対応をサポートするようなシステムに変えていくということが必要なのではないかと。

特に、日本のこれまでの既存の制度は旧来の日本的な慣行やしがらみにとらわれて、現在の実態とか将来に向けた変化に対応できないものになっているという側面がありますし、そうだとすると、そういう旧来の慣行に基づいた日本的な慣行とか日本的な制度を基本的に見直していくということが我々の規制改革推進会議雇用・人づくりワーキングの大きな課題なのではないかと。

これは1枚目に書いてあることを大体私の言葉で説明させていただきました。

2枚目、3枚目は具体的な課題です。

政策の方向性として大きく3つ。1つ目が（1）、これは社会や市場の急速な変化に対応するための人材育成、教育訓練の機会をどのように提供していくか。そのうち1つがま

ず人生100年時代の中で、1つの能力とか1つの専門性だけでずっとキャリアを続けるということが諸外国でも非常に難しくなっていますので、キャリアの途中でいかに学び直して、キャリアの転換を図っていくか。そのための基盤として、ここではリカレント教育と書いてありますが、このリカレント教育をどのように行っていくのか。実態に合ったような形で、これを政策的に促すというのが①の中に書いてあるポイントです。

さらに、先ほど河野大臣からお話がありましたように、これまでの日本の教育訓練システムや制度は正社員を中心としたものとして出来上がっている。具体的に言うと、今、世界的に非正規とかフリーランスが増えていく中で、日本の既存の教育訓練に関する制度は雇用保険にひもづけられたものになっている。雇用保険のお金を使って、雇用保険の制度なので、雇用保険に入っていた人は使えるけれども、雇用保険に入っていなかった人は使えなかったり、フリーランスでも求職者支援制度は使えるのですが、これは要はフリーランスの人が雇用を目指して求職活動をする、雇用労働者になるということで求職活動をして初めて使えるものなので、フリーランスの人がフリーランスとして働き続けて、キャリア転換を図るといえるかということ、使えないものになっているので、そういう制度全体のこれまでの在り方自体を例えばどうやって適用対象を拡充していったり、メニューを多様なものにしていったり、それぞれの状況の人が利用できるような制度にしていく。多様性とか変化への対応として、どう作り直していくかというのがここでの課題になります。

2つ目、(2) 柔軟なキャリア形成のための自律的・主体的なキャリア形成。これも先ほど大臣からありましたが、これまでのシステムは特に企業の中で、企業の中のニーズに合わせた教育訓練でした。国が制度をつくって、その制度に乗って教育訓練をするということでしたが、企業や国におんぶにだっこされてキャリア形成を図るのではなくて、それぞれの人が個人として自分のキャリア形成を主体的に考えて、選択できるようなインフラを整備することが重要だと。

今、デジタル化とか社会変化と言われていて、個人の時代、個人の時代と言われていますが、果たして個人が自分の情報と能力と資力でキャリア形成できるかということ、やはり個人は能力や資力、情報面で限界があるというのは昔とそんなに変わっていない中で、その個人が自律的・主体的にキャリア形成をこうしたいというふうに思ったときに、その選択肢をきちんと提示できるか。場合によっては企業が提示する場合もあるかもしれませんが、企業の中では十分に提示できないという場合には、自治体とか国がどのような形で教育訓練の選択肢をインフラとして整備して提供していくか。

具体的な課題としては、そこでガイドラインの策定を行ったり、キャリアコンサルタントによるサポートをもっとできるようにしていったり、現場ではなかなか使いにくいと言われているジョブカードの見直しを行ったり、さらには教育訓練休暇制度。例えばフランス等では、有給の教育訓練制度が認められて法制化されていますが、日本でも、教育訓練のための休暇等の整備を図っていくということが考えられるかもしれません。

3枚目に行って②ですが、雇用の面でもキャリア転換を図るための工夫があり得るのではないかと。例えば在籍型出向とか兼業・副業などがその選択肢として考えられるのですが、これは何かというと、キャリア転換のための健全な選択肢、キャリアの途中でもトライアルができる。雇用とか待遇を失うことなく、もっと別のところで試してみる。外国でも雇用転換のときにトライアル制度、入職のときだけではなくて、雇用を維持しながらトライアルするという制度化が進められています、その日本的なキャリアの途中での健全な選択肢として、例えば今、兼業・副業の推進ということが行われていますし、在籍型出向というのもそのポイントになるかもしれませんし、④のところでも書いている、それを仲介する雇用仲介事業のマッチング機能を強化するというマーケットの力も使いながら、健全な形で雇用を失ったり、失業者を増やすことなくキャリア転換をしていくための選択肢を雇用の面でも整備していくことが必要なのではないかと。

その中で③として、フリーランスと例えば雇用の中の正社員との間の社会保障格差も顕在化していますので、それについても併せて検討する。これは恐らくこの後島田先生からお話があるかと思います。

もう一個だけ、(3)時間で測ることを原則とする制度など雇用関係制度の見直し。実は私が専門としている労働法の分野で見ると、一個一個の制度とか法律の内容が非常に複雑で分かりにくい。非常に複雑で分かりにくくなっているがゆえに、変化にうまく対応できないということがしばしば見られます。その1つの大きな例として、労働時間法制があるわけですが、変化がこれほど大きくなって、速くなっていく中で、労働法制自体も見直して、実態や変化に対応できるものにつくり直していく。これは簡単に明日から、来年からすぐにできるというタイプのものではありませんが、長い目で見ながら、どういう方向で見直していくかということを検討していくことも重要なのではないかとということがそこに書かれています。これは夏野委員のほうから、これから補充をしていただけるものだと思います。

私のほうからは以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、続きまして夏野委員よりお願いします。5分程度でお願いします。

○夏野委員 今、水町先生のほうからは、特に(3)時間で測ることを原則とする制度など雇用関係制度の見直しについてです。基本的に、今の労働関係法制というのは全て労働時間というものを基本として行っているわけなのですけれども、もう今の時代、同じ人、同じようなスペックを持っているような人でも、同じ時間数で同じようなアウトプットが出てくるかということと全く違っていて、適正及び能力あるいは感覚といったいろいろな個性によって全く違うアウトプットが出てくるにもかかわらず、同じような時間という縛りでやられていることが、日本の生産性を上げにくくする最も大きなファクターの一つではないかと思っています。

特に兼業とか副業とか、今、前段で水町先生のほうからもお話があった、これから完全

な転職ということではない形でいろいろなキャリア開発を行っていくということが現状ですごく求められているにもかかわらず、例えば兼業した場合に、本業の元がちゃんと兼業先の労働時間を把握しなければいけないとか、あるいは、時間をある程度超えたときには時間外手当をどうするのか。スムーズなキャリアデベロップメントという観点から言うと、非常に大きな障害になっていることは完全に顕在化していると思うのです。

一方、時間の関係でやっていることにおいて、経営者の側も、この縛りがあるからという理由で経営改革とかいろいろなことに踏み切らない一つの理由になっているのが、やはり時間というものを原則とする制度だと思えます。

そういうことで、まずは例外的に例えば裁量労働制とか、それから今、水町先生が言われたように、中長期的に見ると、全ての労働法制が時間を原則としているものをどういうふうに変更していったほうがいいのかということについても速やかに議論を始めていただいて、できるだけ早く、新しい時代に即した雇用関係制度の検討を進め、そしてその導入を行っていただきたいというのがここの補足でございます。

以上でございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

続きまして、島田専門委員よりお願いします。5分程度でよろしくをお願いします。

○島田専門委員 ありがとうございます。

私のほうからは、水町先生のほうで御紹介のあった具体的なところの2の(1)②と、(2)の一部について補足させていただきたいと思えます。

まず、私たちの考えている基本的なところとして、かつて様々な労働政策、今日の厚労省様からの御報告にもあったように、いわゆる正規、非正規、正社員、非正社員との格差については、まだまだ課題はありながらも、かなりいろいろな問題をやってきた。今回コロナの状況の中で、それを超えたフリーランスの方々が非常に影響を受けるということが明らかになったのではないかと思います。

このフリーランスの方々の働き方を今後の社会の中でどう位置づけていくのかということなのですが、ほかの国の状況なんかを見ても、いわゆる雇用関係だけではなくて、こういう働き方がデジタル社会の中で大きな役割を果たすということのある程度前提として考えられてきているように思います。

そのことを踏まえたときに、そこに必要なある程度の保護といいますかセーフティーネットを考えていかなければならないということになると思えます。

非正規については、特に労働保険、雇用保険の対象拡大ということで、相当程度カバー領域を広げていただいたということがあると思えます。失業補償を受けられないところでも、求職者支援法のような対応ができたと思うのですが、ここは、こういう考え方をフリーランスも含めた就労者という考え方の中に広げていく必要があるのではないかと思います。

そうなってくると、先ほど水町委員から御紹介のあったように、様々な給付を雇用保険

とだけ結びつけているというやり方はどうしても限界がある。今回のコロナの中でもそのことは明らかになったわけです。緊急措置ということでやりましたけれども、こうしたことを働き方にかかわらず選択肢を用意するという観点から、どうやって用意をしていくのかということの一つ重要なのではないかと。

職業能力開発促進法で言われている職業生活設計、キャリアデザインというのは大変重要な概念だと思いますが、仕方がないのですが、これもあくまでもこれまでの流れで労働者となっているのですが、ここをもう少し枠組みを広げたときに、我々は何をしていかなければならないのかということを考える必要があるのではないかとということでもあります。

もう一点は、フリーランスと労働者との社会保障格差というような部分です。ここをどう考えていくのか。フリーランスというのも今後の中で必要性がある。しかし、構造的にはどうしても法の対象とせざるを得ないということを見ると、この格差を是正していく必要がある。その場合には、労働保険だけではなくて、社会保険全般について見通していく必要があるのではないかとことですので、私が申し上げたのはやや中長期的な検討かもしれませんが、当面の手当てとともに、基本的に労働者を超えた就労者ということをも前提とした雇用社会保障政策を早急にお考えいただきたいというのが私からの補足でございます。

以上でございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

ここで、藤井副大臣が来られましたので、よろしければ一言御挨拶を頂戴できますでしょうか。

○藤井副大臣 遅くなりましてすみません。ありがとうございます。

今日も雇用・人づくりワーキング・グループということで、主体的なキャリア形成に向けた環境整備といったところについて、ぜひとも前向きな議論をしていただければと思います。やはり人あっての日本でございますので、どうかよろしく願いいたします。

ありがとうございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、議論のほうに移りたいと思いますが、まずは御提案の内容についてということで、委員の間で御議論いただきたいと思います。

恐縮ですが、いつもどおり円滑かつ充実した質疑のために、簡潔にお願いできればと思います。

では、御発言のある方については、挙手機能のほうでいただければと思います。いかがでしょうか。

1点、私のほうから水町先生に御質問であります。御提言の(3)の①でいただいている労働法制全般について包括的に議論というところですが、繰り返しになるところもあるかもしれませんが、今の時点で特に重点的に前に進めるべき点の辺りについて、補足や付け足しがあればお願いできますでしょうか。

○水町座長代理 ありがとうございます。

この後、厚生労働省さんからもお話があるかもしれませんが、裁量労働制について見直すという話があります。例えば裁量労働制の中でも、企画業務型裁量労働制というのと専門業務型裁量労働制があって、同じく裁量労働制なのですが、中身がやや違うものになっていて、規制の内容が違うものになっているので、どちらのほうを使いやすい、使いにくい、どちらが厳しい、厳しくないということが実はあります。

それと、高度プロフェッショナルというのが前の国会で働き方改革の中で制度化されましたが、では、高度プロフェッショナルと裁量労働制はどう違うのか、違わないのかというのも制度的にかなり複雑なものになって、今、高度プロフェッショナルが導入されてきたものの、あまり利用率が上がってない状況になっています。

その延長線上で、実は一番の問題が管理監督者を含める適用除外というのが別にありまして、実は適用除外は労働基準法ができて以来ほとんど手つかずの状況で、ある意味では無法地帯みたいなものになっていまして、裁量労働は後からできたもので、非常に細かい議論で、細かい複雑な制度になっていますが、その適用除外制度と裁量労働制度のバランスが非常に悪くなっている。制度のつくりとしていびつなものになっているので、全体としてここで時間で測らなければいけない制度設計がどれくらい必要なのか。

逆に言うと、時間で測るよりも健康確保は大切なので、健康確保をちゃんとすれば、成果について時間でひもづけて制度の運用をすとかということが必ずしも必要ないところがどれくらいあるのかというときの制度設計の中で、時間を外すときに健康確保をどう入れるのか。時間を外すときの外し方として、適用除外制度でいいのか、それとも裁量労働制度なのか、高度プロフェッショナルなのか、それぞれ別の時期にばらばらにできていて非常にいびつになっているので、検討自体としては、この全体を見ながら、全体としてどうバランスのいい、分かりやすい制度にしていくかというのが大きな課題だと思います。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

あとお二方から、何か補足でございますでしょうか。

では、高橋さんから挙手がありますので、高橋さん、お願いします。

○高橋議長代理 水町委員にお伺いしますけれども、(1)でリカレントとくくっておっしゃいましたけれども、今日の議論の中で、フリーランサーあるいは非正規のキャリア形成とか職業訓練が1つのテーマになることは間違いないわけですが、一方で、いわゆるリカレントですね。みんな高齢者予備軍ですから、人生100年時代にリカレント教育のシステムをどうつくっていくかというところがある意味で抜本的な改革の核になるのだと思うのですけれども、この辺について少し具体的なお考えというか、どういうふうにお考えなのか、聞かせていただければと思います。

○大槻座長 では、水町さんからお願いします。

○水町座長代理 ありがとうございます。

人生100年時代なので、例えば学校で10代、20代の初めに勉強したことが60代、70代までずっと使えるかという中で、今、定年後再雇用の50代後半から60代になったところで今後どうしようかというキャリアの見直しが棚卸しで行われていますが、この前、ここの中でも議論がありましたように、それは50代後半、60代で初めてやるようなものではなくて、場合によっては30代、40代からキャリアをもう一回見直すとか、セカンドキャリアを考えると、これは実態に応じてどういうふうに変えていくか。

実はこれは外国でも非常に難しいところで、座学とか学校に通って勉強できるところと、実際にほかのところに行って、トライアルで仕事をしながら学ぶべきところとあって、これは多分融合してやっていかなければいけないということなので、政府としてどこまでやるかというときに、例えばオンライン等を利用して教育のメニューを提供したり、みんなが自由にいろいろなものを勉強できるという座学とか講座みたいなものの勉強の機会の提供を民間と協力しながら一方でやっていくということは必要だと思います。

外国でもう一個行われているのはトライアルなのです。日本で言うと出向みたいなものかもしれませんし、解雇、失業にならないような形で、兼業・副業とか出向とかという形でほかの会社で働いてみて、うまくいけばそっちに変わるとか、うまくいかない場合には元のところに戻って、元のところでもう一遍キャリアの見直しを図るとか、そういう選択肢を結びつけながら、30代、40代に限っているわけではなくて、自分が持っていた技能が陳腐化したときに新しいキャリアにどう移っていくかということは常に問題になっているので、特にヨーロッパなんかは学校で勉強したことを中心にやってきて、途中で陳腐化するということが頻繁に起こっている中で、どうやってもう一遍訓練をして、次につなげていくかということが、これまでの経験としてもう10年、20年蓄積があるので、そういうことを日本でも座学と実際の働いた中でのトライアルを結びつけながらやっていく。

その中で今、キャリアコンサルタントをもう少し充実させて、サポートシステムでガイドラインをつくって、そういう道を政府としても見えるような形にしてあげましょうという取組もあるかもしれませんし、そこら辺が2の(1)と(2)みたいなものを結びつけながらやっていくということになるのではないかと私は思っています。

○高橋議長代理 ありがとうございます。

トライアルだとかということになると、当然、日本の企業あるいは経済団体の関与が必要になってくるのだらうと思いますが、一方で、人生100年時代だとかというところでリカレントの議論をしたときに、受け手として大学とか民間の教育機関の問題というのもあったと思うのです。特に日本の場合は大学が受け皿になっていない。実践的教育ができないとか、マッチングができないとかという問題が当時指摘されたように思うのですが、その辺も含めて、誰が担い手になっていくのかということについてはいかがでしょうか。

○水町座長代理 これは全て役割分担で、大学だけで全部やれと言っても恐らく無理なので、大学で提供すべき知識とか経験とか技術のメニューと、あとは実際、現場でやるということのメニューの組合せだと思うのですが、やはり諸外国でうまくいっているところは、

労使団体が結構自分たちで組織して、メニューを提供して、労使で集めたお金を使ってやっていて、そのときに例えば政府の力を借りたり、大学のメニューを借りたりしながらやっている。

日本は企業別組合で、企業の中には労使はありますが、産業別とか全国レベルで労使が話し合っただけでなく、こういう産業転換をしていきたいと思いますというのが必ずしも今、十分に行われていない状況の中で、これは恐らく労使にやってくださいと言ってもなかなか難しいので、政府が工夫して、そういう場をつくってあげて、そういう土台をつくりながら、労使の主体性を生かしてそういうサポートをしていくということも、諸外国を見ると、日本のこれからの重要な課題の一つになるかなとは思っています。

○高橋議長代理 人生100年時代でリカレント教育の重要性が指摘されて、もうしばらくたっているわけですが、そういう新しい時代の中で、実際に政府は今、リカレントの充実に向けて具体的な動きをしているのでしょうか。まさにこの提言のとおり進んでいくといいと思うのですが、現時点での政府の動きを水町さん自身はどう評価しておられるのか、そこをお願いします。

○水町座長代理 制度としてのハードはあって、いろいろなことが言われていますが、やはりソフトが整っていないのだと思います。ソフトの整え方が今はまだ十分分かっていない。

人づくりと雇用で同じワーキングの中で議論をしたところで、これまでやってきた中で学校教育についてはある程度メニューで、オンラインを使ってこうやっていこうというソフトがある程度目に見えるようになってきてはいるのですが、仕事の雇用の現場でこういうソフトで、こういうのをやったら次の転職がうまくいくよねというのが、経産省も文科省も厚生労働省も含めて工夫してやろうとしているけれども、ソフト開発がなかなか難しいというところがあるのではないかと思います。

ただ、これは何か万能の薬があるわけではないので、きちんとした役割分担とか外国の制度を見ながら、どうやって工夫して、組み合わせつつっていくかというのを本気でやらなければいけなくて、そのための環境とか制度、ハードとしてやれるような制度をやりながら、ソフト開発を並行して、民間の力も借りながらやっていくということ。大きな目標をつくって、その中で総合的に局とか課のしがらみを解きながら、大きく進めていくというような部隊をつくって進めていくことが必要かなと思います。

○高橋議長代理 ありがとうございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

では、島田さん、お願いします。

○島田専門委員 ありがとうございます。

補足だけなのですが、先ほどのリカレントと関連していく中で、もう一方、若い世代でも、起業なんかについてのチャレンジも、国によっては起業休暇というのを2年とか3年とか保証して、失敗したら戻れる。それは比較的ワークしているのだなというようなお話

もあつたという点です。補足だけです。

○大槻座長 ありがとうございます。

ちなみに、今最後におっしゃっていただいた起業休暇のコストというか補償はどこから出ているのですか。

○島田専門委員 これは休暇を取っても有給ではないので、無償です。

○大槻座長 なるほど。では、その間は失業保険。

○島田専門委員 要するに、失敗した場合に戻れるという保証がある。そんなことだから駄目なんだという声もある一方、フランスで聞いたのですが、それは比較的機能しているのだというふうには聞いております。

○大槻座長 ありがとうございます。

ほかにどなたか御質問、御指摘等ありますでしょうか。

では、高橋さん、もう一度お願いします。

○高橋議長代理 ありがとうございます。

島田先生にお伺いしたいのですが、いわゆる雇用保険でセーフティーネットが期待できる層とそうではない層があつた場合に、例えばフリーランスは期待できないと。そういうときに、やはり雇用保険の外から財源を持ってこないといけないと思いますが、諸外国なんかは雇用保険の外から支援をしている、財源を使ってやっているという理解でよろしいのでしょうか。

○島田専門委員 フリーランスに対するものとしては、そんなに一般的にやっているものではないと思うのです。ですから、財源としては一般財源ということもあるのですが、ただ、今後、社会全体をどういう仕組みの中で考えていくかというときに、一般財源だけではなくて、一定、企業も全体としては受益をしているというような観点から、基金化をしていくとか、そういう方向も含めて考える必要があるのではないかと。いわゆる労働保険みたいなシステムだけでは難しいのではないかなと思っています。

○大槻座長 よろしいでしょうか。

それでは、厚生労働省さんより御意見をいただきたいと思ひます。

本日の提言や議論を踏まえまして、厚生労働省さんとして今後の労働政策等の在り方についてお考えをお聞かせいただければと思ひます。

○富田大臣官房審議官（人材開発、雇用環境・均等担当） 総論的に申し上げまして、個別にこれはどうだということは、必要があれば、御質問があればお答えするというふうにさせていただきますと思ひますけれども、水町先生、島田先生、夏野先生に御提言いただきましたペーパーの背景については認識を共有しているところでございまして、やはり人生100年時代、あるいは技術の進歩がすごく速いという時代の中で、今の日本の雇用システムが対応していけるのかという点については、同じような問題意識を持っております。

それに対応するものとして、こちらのペーパーでありますのは、リカレント教育とか労働者の自律的なキャリア形成ということを御提言いただいていると思ひますけれども、そ

ういった意味についても、方向性については私どもも認識は共有しているところでございます。ただ、各論でどのように進めていけばいいのかという点については、先生方の御意見も踏まえながら、私どもとしても検討していきたいということでございます。

少しだけ具体的に申し上げますと、先ほどリカレント教育が我が国で進んでるのかという点について、高橋委員からの御指摘もありました。これは高橋委員も御案内だと思いますが、例えば政府で人生100年時代構想会議などというようなものもありましたけれども、やはりこれが人生100年時代を考えたときには重要な課題であるということで政府のほうからも提言をいただいております。私どもにおいては、リカレント等に対する支援策を強化しているということでございまして、ここにも書いておりますけれども、例えば教育訓練休暇制度というものを充実したりとか、あるいは企業に対しての助成金を充実したりとか、個別には行っておるところでございますが、課題としてありますのは、それぞれの制度はあるけれども、果たして体系化されているのだろうか。企業の人材投資が少ないという御指摘もございましたけれども、その観点で、企業の皆さんが十分にそれを御理解して、投資をいただくような体制になっているのか、企業の支援策をうまく使ってやっていただけなのかというようなことについては、ここでも御提言があったと思いますが、私どもとしても受け止めて、私どもに何ができるのかというのは考えていきたいということだろうと思います。

それから、非正規雇用労働者の問題については御指摘のとおりでございまして、先般、政府の雇用パッケージとかも出しましたが、求職者支援訓練制度を、特例などを講じることによって漏れることがないようにやっているところでございますし、フリーランスの問題については、多様な集団でございまして、こういうことをやったらいいのかということは難しいところでございますけれども、これは内閣官房さんが中心になって、とにかく個人で契約するとき物すごく弱い立場になっているというようなことで、契約の明確化とかを中心にしたガイドライン、中には労働者と見違ふような場合もございまして、そういう課題については、こういう場合に労働者になるよということを明確にしたようなガイドラインを提示して、まずはそれを周知していくことが重要なのかなということを思っております。

私からは以上でございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

では、討議のほうに移りたいと思いますので、委員の皆さん、御意見、御質問等がある方は挙手機能をお願いいたします。

では、1点教えていただきたいのですが、先ほど来のリカレントなのですが、確かに教育のし直しというのが非常に重要だと思うのですが、重要だと言われつつ全然変わらない。企業の側から見ると、それはそうだろうと思わなくもないところでは、短期的にはロスですね。外に対して教育に出してしまう。それもキャリアを形成し、変えていくぐらい徹底したものをやろうとすると、それが長期に及ぶこともあつ

て、そういったことをどうしても短期的な視点で経営しなければいけない民間企業に対して、「できますよ、制度があるんですよ」と言うだけだと、国としての最適化が図られるような形でリカレントが進まないのではないかと思います。何かもう少し強力に企業を説得するような、納得して教育を進めてもらえるような制度的な手当てというのはあり得ないのでしょうかというのが1点です。

それから、リカレント休暇の話なのですけれども、フリーランスにとっては教育を受けている間というのは何も生まない期間になり、生活に関わってしまうということでありまして、リカレントなどを受けるというのはますます難しい選択になっているのだと思います。その辺りの点についても何かもう少し制度的な手当てというのはあり得ないのでしょうか。

これは厚生労働省さんをお願いできればと思います。

○富田大臣官房審議官（人材開発、雇用環境・均等担当） 座長から2点いただきまして、1点目は、教育訓練休暇が一つの例示だと思うのですけれども、長期間抜けてしまうとコストとなってしまうということが挙げられていたのではないかと思います。そこはまさしくおっしゃるとおりでございまして、私どもが出しています教育訓練休暇制度の助成金があるのですが、長期になればなるほど取得率が低いというようなことがございまして、一方で、短期のほうは結構取っていただいたりしていますので、そこは企業からすると優秀な人材こそ長期に休まれると困るということもあったりするので、そこはどうやって企業の皆さんに御理解を求めるかが難しい。

一方、在職者に対する支援というのはポイントとしてあるのかなということは思っておりまして、在職者の方が、こういうことがいいよというようなことを理解いただくのに、キャリアコンサルティングでこういうことをやったほうがいいのではないですかという助言をすると、自主的にそういうことを学ぶことができたりもしますし、企業の担当者にも御理解いただくということが一つ考えられるかなと。これは先生方の御意見もいただきながら、私どももまた深めていきたいと思っております。

フリーランスについて、おっしゃるところは分かりまして、ただ、先ほども申し上げましたがフリーランスは非常に多様な集団でございまして、今回確かに一部の業界の方については厳しい状況にある一方で、中には本当に個人事業主として非常に頑張っておられる方もおられるということでございます。

ここは個人事業主ということでございますので、例えば経産省さんが持続化給付金とか、今、いろいろなものを支援されたりしておりまして、どういう形がいいのかというのは政府全体としても考えなければいけない事項でございまして、フリーランス対策というのは、そういう政府の中の全体の議論の中で考えていく事項かなと思っております。

○大槻座長 ありがとうございます。

高橋さん、お願いします。

○高橋議長代理 厚労省さんにお伺いしますが、今回、求職者支援訓練制度を特例という

ことで、コロナ対策として実施していただいておりますけれども、そもそもこの制度は利用率が低くて、学ぶか働くか、収入面でトレードオフがあつてなかなか使いづらいのではないかと思います。コロナは特例ですけれども、今後、コロナの後、これをさらに充実させていく、特例をそのまま続けるということを含めて、どうお考えなのか。

そのときには、まさに保険の中でやるのか、それとも一般財源をつぎ込むのか、保険の在り方を変えるのか。先ほどお話があつたように幾つかの選択肢があると思いますが、それについてどうお考えなのか。

3点目がフリーランス問題ですけれども、規制改革推進会議のほかのワーキングでも結構出ているのですが、個人事業主に近いとはいえ、一方で、雇用に類似した関係にもあるのではないかと。例えば、荷物を運ぶラストワンマイルを担っている自営業者さんや個人、あるいはウーバーイーツなんかを担っている若者もそうだと思いますけれども、雇われている関係に近いような人たちもいる、あるいはそういう人たちが極めて弱い立場にあつたり、いろいろなしわ寄せを受けているということまで考えると、これは内閣官房や経産省で検討することでもありますけれども、しかし私は厚労省プロパーの問題として考えなくてはいけない話ではないかと思います。

そういう意味で、ちょっとお話を伺っていると、フリーランス問題は厚労省の問題ではない、他人事のように思えるのですが、そうではないのではないかとということ。これはコメントになりますので、最初の2点についてお答えいただければと思います。

○大槻座長 では、厚労省さん、お願いします。

○富田大臣官房審議官（人材開発、雇用環境・均等担当） 高橋委員から、御指摘ありがとうございます。

求職者支援制度につきましては、今回確かにシフト制労働者などで不安定な方が訓練に来にくいという課題などがございまして、今回、出席要件を見直したりとか、短期間での教育訓練も受けられるようにするというような特例措置を講じているところでございます。

それを恒久化するかというようなことについては、2月12日付でパッケージを出したばかりで、これから進めるところでございまして、なかなか明確に明言できなくて恐縮なのですけれども、その執行状況を見ながら、我々としても検証をしていく必要があるのかなと思っております。

一般財源かどうかについては、私どもが財政当局に要求して今の形で認めていただいているというようなものでございますので、どうするかについては、また先生方の御意見をいただきながら、私どもだけではなくて政府全体で検討いただくことではないかとは申し上げたいと思います。

以上でございます。

○大槻座長 高橋さん、よろしいですか。

ありがとうございます。

では、島田さん、お願いします。

○島田専門委員 ありがとうございます。

フリーランスと労働者ということとの問題なのですけれども、厚労省さんのお立場として、全体の政策として労働者という枠組みの中でおやりになっているのでやむを得ないのかなという気もするのですが、今日の議論でも例えば人生100年時代と考えたときに、あるときは労働者かもしれないけれども、あるときはそうではないといういろいろな状況があったのだけれども、しかしながら、トータルとしてこれは労働者ということではありますが、職業能力開発促進法のあれでいけばキャリアデザイン、職業生活設計という、全体を見通すという話になるわけです。

そうすると、実際は労働者という枠組みだけで考えていくということはもう限界が来ているのではないか。そういう問題意識の中で物を考えていったほうがいいのではないだろうか。その点、いろいろ大変だとは思いますが、一步を歩み出していただければというお願いでございます。

○大槻座長 厚労省さん、何かコメントはございますでしょうか。

○富田大臣官房審議官（人材開発、雇用環境・均等担当） 島田先生から非常に貴重な御意見をいただいたと思っております。

先ほど高橋委員からも、厚生労働省がちょっと冷たいのではないかという御指摘をいただきましたけれども、私どもは実は「フリーランス・トラブル100番」という相談窓口を設けておりまして、そこで私どもの所掌に限らず広く一般にフリーランスの方からお悩みとか苦情とかを受け付けております。そのようなものがありますから、そのような状況を蓄積して、もちろんこれは中企庁さんや公取さんとかとも協力しながらやっておりますので、私どもで対応できないものは御相談しながら一緒にやっていく。私どもでできることは、もちろん検討していくということは進めさせていただきたいと思えます。

○大槻座長 ありがとうございます。

続きまして、菅原さん、お願いします。

○菅原委員 ありがとうございます。

島田先生の御意見に賛成です。雇用者やフリーランス等のような雇用形態になろうが、働き方に中立な制度が重要で、特に職業訓練やセーフティネットに関してはイコールフティングで担保されていることにより、個人にとって様々な働き方を安心して選べます。その辺、個人を起点に全ての制度を見直すことが重要だと思います。高度成長期などマーケットが拡大しある程度先行きの見通しがつき、一企業で一生働くという時代においては教育訓練にしる、源泉徴収なども典型的ですけれども、企業に任せたほうが合理的でした。いわゆるVUCAの時代において企業も個人も次への投資が読み難い、ましてスピード感も必要となるという意味では、個人の自己責任による教育訓練を少しずつ強化していくと同時に、個人を起点とした制度設計をしていくことが重要だと思います。また、資料1-2の2ページ目の（1）と（2）がリンクした形で制度設計がされていないと、例えばリカレント教育で何か資格を取りに行こう、何か勉強をしに行こうという時に、それが次の仕事に

どう生かされるのか、どう結びつくのかというところのデザインが描けていないと、制度があっても結局は効果が出てこない。各制度がシームレスにつながるメニューの提示が必要と思いました。

給付金の話なのですが、基本的に企業が出しているお金なので、企業に給付されますが、こうした制度設計の在り方を根本的に考え直して、できるだけ個人に直接給付が行き、個人に選ばせるような仕組みをつくっていくほうがよいのではないかと思います。もちろん出し手と受け手との関係があるので、すぐに見直すというのはなかなか難しいと思いますが見直しを検討してもよいのではと以前から思っています。

最後に、資料1-2の(3)に賛同、検討していくことは大賛成です。制度を根本的に考え直す必要があるのではないかと思います。先ほどのプレゼンにもあったと思いますが、現在の裁量労働制や高プロを前提にどう見直す、例えば裁量労働制を現行制度の枠組みで職種拡大する発想では多分また同じような制度ができて、使われないで終わるのではないかと懸念があります。個人的意見ですが、高度プロフェッショナル制度はメリットもありますが、労働基準法に定める労働時間規制の対象から除外することになってはいますが、そもそも労働基準法の枠組みでつくったことが本当に適切だったのかなと当時から思っています。例えば労働契約法の枠組みで考えるような高いレベルの専門職を目指していたのではないかと。もう一度検討してはと思いましたのでコメントさせていただきました。

○大槻座長 それでは、今の点につきまして、まず厚生労働省さんからコメント等をいただければと思います。

○小林大臣官房審議官（労働条件政策、賃金担当） 最後の労働時間の点でございますけれども、いろいろ貴重な意見をありがとうございました。

まず、足元の話といたしましては、裁量労働制でございますけれども、2020年の骨太方針で、実態を正確に把握した上で政府の在り方について検討するという扱いになってございますので、これは今まさに調査の集計を行っているところでございます。まず実態を把握するのが大事だと思っておりますので、しっかりやっていきたいと思っております。実態を把握して検討に移っていきますけれども、検討の方向性について今、特定の方向性を持っているわけではないのですが、目的としては、労働者が裁量的・自律的に仕事を遂行できるという観点と、企業側が成果型の弾力的な労働時間管理、処遇ができるような制度を目指すということは、認識は共有できるのではないかと考えております。

さらにその先の話につきましては、働き方改革関連法の中で検討規定がございまして、まず施行状況を見ましょうということになってはしまして、高度プロフェッショナルは働き方関連法でまず制度の創設をしており、また、時間外労働の上限規制については順次施行されていて、中小企業は施行をしてそんなに間がないという状況なので、まずこれらの施行状況を見ながら、法施行後5年をめどに検討を行うこととなっておりますので、そこでホワイトカラーの働き方の見直しというのは非常に重要な論点だというのは共通認識なので、そういう観点から、全体として検討していきたいと思っております。

以上でございます。

○達谷窟職業安定局高齢・障害者雇用開発審議官 雇用保険事業の関係についてでございますが、まず、労働者への個人給付はおっしゃったようなところでございまして、雇用保険に準ずるようなものにつきましては事業主の方が負担するという先生の御指摘のとおりでございます、その中で、各事業主の方がなされる雇用の安定のための事業についてお支払いするのが原則というふう到现在までやってきております。

ただ、今回、コロナの中で、休業手当が支払われない労働者の方に対して雇用調整助成金の代わりに直接給付するというスタイルはつくっておりますが、あくまで雇用調整助成金という事業主の支援がうまく行き渡らないという前提でやっているところでございまして、基本的には事業主の方が負担したお金については、事業主の取組をお助けしていくという形が基本ではないかと考えてございます。

○富田大臣官房審議官（人材開発、雇用環境・均等担当） 残りですけれども、菅原委員から、個人にもっと着目すべきではないかという点がございまして、そこについては私どもも認識は共有させていただいているということですが、社会保険とかの各論になると、私どもは答える責任が持てませんので、御意見として承らせていただきたいと思っております。

それから、リカレントのところについては、シームレスにつながったメニューが必要ではないかという御指摘がございました。先ほど私は体系化したものが必要ではないかと申し上げましたが、その問題意識につながるものだと思いますので、御意見を踏まえまして、私どもの理解ももう少し深めていきたいと思っております。

○大槻座長 よろしいですか。

続きまして、水町さんからお願いします。

○水町座長代理 ありがとうございます。

フリーランスのことについて、少しだけ補足してお話ししたいのですが、日本でもコロナの下で大分フリーランスが増えてきたということがいろいろなことで言われていますし、ヨーロッパ、アメリカでは日本よりもっとフリーランスが増えてきているという中で、特にヨーロッパの中の議論で一番大切なのは、いろいろな課題がありますが、大きく3つだけ挙げると、けがとか病気をした場合、労働者で言うと労災に対するケアと、あとは仕事を失ったときの労働者で言う失業に対するケア、あとは教育訓練だと。やはりフリーランスであっても技術革新とか生産性を上げるという重要な役割を担っているのです、この3つが重要な課題だと言われております。

今回日本では、フリーランス、労働者に当たる人は労働法の適用、それ以外の人は自営業者ということで3月にガイドラインが出て、政策的には一段落したところなのですが、労働者に当たったら労働者全部に適用する、そうではない場合には自営業者でやるという議論ではなくて、外国では、いろいろな選択肢でどうやって現実的、社会的なネットワークを広げていこうかということを中心してやっています。その3つのテーマが今のところ

です。

1つは、例えばフランスなんかはもう自営業者に失業保険制度をつくらうと。労働者の失業保険制度と同じにはできないので、別の失業保険制度をつくって、要件を満たす人に保険料を出させて、失業した場合には給付を出すという制度をつくって、もう運用し始めていますし、あとは、例えば労災とか失業保険とか、労働者の制度ではなくて民間のことに利用する。ウーバーとかウーバーイーツでは、けがをしたときには民間保険を利用するのだけれども、民間保険に加入するための費用をプラットフォームが負担するというやり方でケアをちゃんとしてください。利益を上げているのであれば、その分ケアをしてくださいという法律もできています。

あとは、企業行動憲章みたいなものです。いわゆるソフトローという意味ですが、それぞれの中で、例えばコーポレートガバナンス・コードみたいな企業の行動の指針なり憲章なりをつくって、我々はフリーランスについてこういうメニューを提供して契約をしますと。それを国が認可して、国から認可のマークをあげて、それを公表させることによって、要はフリーランスの人がどこのプラットフォームと契約しようかという場合に、こういういい制度、メニューを整えているところと契約しようということで、マーケットによる選択を促すという制度を取ったり、そういうものをいろいろなフリーランスの実態に合わせて政策的に組み合わせながら、より労働者と似ているところには似たような制度、違うところには、違うけれども、こういうふうにしてセーフティーネットを広げようということが、実際にもう法制度化されて進められていろいろな試行錯誤をやっているところなので、日本は取りあえず今回は労働者は労働者、労働者でなかったら自営業者ということで独禁法等を適用するというように区分けをしましたが、その真ん中にある政策的な工夫というのはいっぱいあるのです。

今みたいな制度を日本でつくろうとしたら、やはり厚労省のお仕事になると思うので、これからガイドラインの次のステップとして、どういうふうに政策的なケアをするかというときに、そういういろいろな政策的手段があるということをきちんと研究、勉強して、日本でどういう制度があるのか。労働者に当たって、労働者の制度を全部義務的に適用する、自営業者ならば自営業者の独禁法を適用するという以外以外の選択肢をなるべく早くやったほうがいいと思います。検討して、実際につくるのは5年、10年後になるということだと、その間にどのように実態が変わってくるか分からないので、なるべく早く検討して、なるべく早く具体化するような計画をつくってってもらえればなと思います。

○大槻座長 厚労省さん、いかがですか。何かコメント、御回答等はございますでしょうか。

○富田大臣官房審議官（人材開発、雇用環境・均等担当） 一般論しかお答えできないのですが、水町先生からの貴重な御意見だと思います。実は厚労省で雇用類似の検討会というものがございまして、水町先生にも委員になっていただいて、ほぼ同じ御提言をいただいております、私どもとして、水町先生の言葉は重く受け止めさせていただいた

いと思います。

○大槻座長 よろしいですか。

では、夏野さん、お願いします。

○夏野委員 2の(1)多様な働き手に対し、職業訓練とか教育訓練機会の提供ということに関して、厚生労働省さんに質問とお願いがあるのですけれども、公的職業訓練というのは、コロナ期間中、オンライン化は進んでいたのでしょうかというのが質問です。

お願いは、ものづくり系のリアルにやらなければいけないものは別として、そうでないものについては全部、基本オンラインでやって構わないようなものだと思うのですけれども、そういうことの検討とか計画はどういうふうになっているのでしょうかというのが質問です。

もし、そういうことがまだ進んでいないようでしたら、早く対応していただきたいというのがお願いです。

以上です。

○大槻座長 厚労省さん、お願いします。

○富田大臣官房審議官(人材開発、雇用環境・均等担当) 御指摘ありがとうございます。

訓練のオンライン化対応でございますけれども、公的職業訓練については昨年5月から実施できるように措置しておりまして、求職者支援訓練は雇用保険の適用がない方を対象にしているものですが、コロナ禍とか緊急性が高まったとかという背景がございまして、本年2月に省令改正を行って、オンライン訓練を可能としたところでございます。今、手元に導入状況等の数字はございませんけれども、このように、まだオンライン化を進めてきているのが最近だということもありまして、これから進めていく必要があるかと思いますので、御指摘も踏まえて活用を推進していきたいと思っております。

○夏野委員 オンライン化すると、費用というのは大分変わっていくと思うのです。つまり、1人当たりの費用がすごく安くなるので、対象の範囲も拡大していくと思うのですけれども、そういった傾向とかは今までは見られないのでしょうか。

○厚生労働省 そこまでの数字を今日は持ち合わせておりませんので、お答えすることは難しいかと思えます。また調べさせていただきます。

○大槻座長 ありがとうございます。

島田さん、お願いします。

○島田専門委員 先ほど労働時間について御回答いただきまして、ありがとうございます。

今日、水町座長代理から御指摘のあった、先ほど座長からもあった包括的な議論というところは、私どもはこの前の段階から規制改革の中でずっと言ってきていて、今の議論の進め方は、先ほど伺ってもどうしても裁量労働制は裁量労働制、また、高度プロフェッショナルの見直しというふうにやっていると、全体としてのホワイトカラーの働き方、あるいは時間にとらわれない働き方という全体像の中で検討することがどこかに行ってしまう

というのがこれまでだったのではないかと思うので、ぜひとも包括的な議論というところを重く受け止めていただけると大変ありがたいなということでございます。

○大槻座長 厚労省さんからコメントはございますでしょうか。

○小林大臣官房審議官（労働条件政策、賃金担当） どうもありがとうございました。

先ほどの繰り返しになりますけれども、ホワイトカラーの在り方の見直し、全般的に重要な論点だと思っていますので、いろいろな観点から検討は行っていきたいと思っています。

ただ、まず働き方改革関連法の施行状況を踏まえながらということでやらせていただきたいということでございます。

○大槻座長 では、高橋さん、お願いします。

○高橋議長代理 厚労省さんに2点質問させていただきます。

1点目はジョブカードなのですけれども、あまり使われていないのではないかと思うのですが、企業、働き手の両方から評価されるような仕組みにするように改善が必要ではないかと思えますけれども、ジョブカードについてどうお考えで、何か改善策を考えておられるのか。これが1点目です。

2点目については、前回も今回も在職型出向ということについて具体的な提言が出ているわけなのですが、これについて、あるいは取組の経験を生かしていくというようなことについて、厚労省としてどのような方策を考えておられるのか。

以上2点です。

○大槻座長 厚労省さん、お願いします。

○富田大臣官房審議官（人材開発、雇用環境・均等担当） ジョブカードの点について、私のほうから御回答させていただきます。

御意見ありがとうございます。

ジョブカードにつきましては、現状に課題に関する利用者ヒアリング調査などを行っておりまして、どこに課題があるのかを私どもが分析して、記入が難しいということもございますので、オンライン上でジョブカードを登録、更新できるような作成支援サイトを構築するというを現在予定しておりまして、利用の継続性の向上を図るということを令和3年度、システム開発に着手したということでございます。

その他、ジョブカードはいろいろな場面で活用できるということを私どもは考えておりまして、これからキャリアカウンセリングとか、コンサルティングとかということも重要で、そこで必ずしもジョブカードが活用されてこなかったということでございますから、そういったものに使えるのではないかとか、いろいろな場面を想定して活用を促していきたいと考えております。

○達谷窟職業安定局高齢・障害者雇用開発審議官 御質問いただきましてありがとうございます。私のほうから、在籍型出向につきまして御回答させていただきます。

本日の御提言の中の2の（2）の②のところ、在籍型出向について御提言いただいて

ございます。

まず、私どもは在籍型出向にどう取り組んでいるかということについて御説明させていただきたいと思います。

まず、新型コロナウイルスが雇用情勢に非常に影響を与えているという中で、私どもはまずは雇用の維持ということで、雇用調整助成金をかつてない助成率、助成額を設定いたしまして、強力に雇用の維持について御支援してきたところでございます。

一方で、このコロナが長引く中で、雇用調整助成金といいますとやはり休業が中心となって雇いを維持するというところでございますので、あまり休業が長くなるということでございますと、働く人のモチベーションの問題とか、あるいは新しい産業などへの労働移動を阻害するのではないかと御指摘もあるところでございまして、休業による雇用維持だけではなくて、在籍型出向というものを活用した雇用維持について、こちらも広く支援していこうということでございます。

そういうところから、第3次補正で大きく3つ予算関係で措置してございまして、1つは産業雇用安定助成金という新しい在籍型出向のための助成金、これは出向元と出向先双方を助成するものでございますが、そういう助成金を創設したところでございます。これが1つ目でございます。

2つ目は、産業雇用安定センターという団体がございまして、そちらの団体のマッチング支援の体制の強化もやらせていただいております。

大きく3点目といたしましては、やはりこれは地域でしっかりネットワークをつくって、在籍型出向を進めていこうということで、全国と47都道府県で在籍型出向等支援協議会というものを設けまして、労使団体とか関係省庁あるいは関係団体に御参加いただいてネットワークの構築をしていこうということで、繰り返しになりますが、在籍型出向を活用した雇用維持について、しっかり支援していこうというのが、今の在籍型出向に対する私どもの考え方でございます。

その上で、コロナ禍の中で、今後、在籍型出向を進めていく中で、事例の収集・共有等をやっていこうということで、先ほど申しました全国と地域でつくる協議会の中で事例の収集等を図っていきたいと思っております。今回御提言をいただいております例えばキャリア形成とか能力開発の強化も在籍型出向の中で出てくるのではないかと考えてございます。在籍型出向による効果もあるのではないかと考えてございますので、その効果の調査、把握について、今後対応してまいりたいと考えてございます。

以上でございます。

○大槻座長 よろしいでしょうか。

それでは、宇佐川さん。ここまでで質疑のほうは最終にしたいと思います。

○宇佐川専門委員 宇佐川です。説明ありがとうございました。

1点だけ御質問させていただきたいのですけれども、今回、いわゆる求職者支援であったり給付金対象になっている各種リカレント用の講座があると思うのですけれども、そう

いった講座をそもそも企業が買いたいと思うというか、質の高い賃金、質の高い仕事へのキャリアアップにつながる講座選定基準になっているのかどうかというのが知りたくて、厚労省さんにどのような選定基準でこういう講座設定がされているのか。企業側の買いたいというニーズがちゃんと満たせるような仕組みになっているのかを知りたかったということ。

あと、水町先生が御存じかなと思っっているのですが、海外で、この講座を受けると企業でいい質の仕事に就けますよといった仕組みがうまく回っているようなものがあれば、ぜひ教えていただきたいと思います。

○大槻座長 では、まず厚労省さんからお願いします。

○富田大臣官房審議官（人材開発、雇用環境・均等担当） 御質問ありがとうございます。

求職者支援訓練などについて、認定講座の話だと思うのですが、具体的な選定基準は今手元にございませんで漏れがあるかもしれませんが、私どもの認識としましては、やはり重要なのは就職に結びつくかどうかという観点でございまして、そういう意味で、就職に結びついた実績があるというところの訓練を基本的に対象とするというのが一般的な考え方でございます。

企業がキャリアアップにつながるよという観点からの選定かということ、詳細を見てみると、そういう観点を踏まえたかどうかについてにわかにお答えすることはできないので、調べさせていただきます。

○宇佐川専門委員 ありがとうございます。

今後も質が高いというか、成長産業に促そうと思うと、もしかすると実績がないけれども重要な講座があるのかもという感想を持たせていただきました。そういったものも拾い上げられるような産業側からのニーズヒアリングができればいいなと思っています。

ありがとうございます。

○大槻座長 では、水町さん、いかがですか。海外の仕組みでうまい具合にいつているものがあれば。

○水町座長代理 前回、山田さんからお話もありましたように、今、手元に数字があるわけではないのですが、基本的に労使が主体になって現場に近いところで、次の異動先を視野に入れながら行う訓練が実効性が高いという話は伺っています。

○宇佐川専門委員 ありがとうございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

今のは、労使が主体になるが、政府の絡み方というのはその場合どのような形なのか。

○水町座長代理 私が理解しているところでは、労使が基本にお金を持ち合って、ファンドみたいなものをつくって、労使が主体となって次に動かしてあげるといったような制度。1つの企業だけではできないので、労使団体がお金を持ち寄って、主体的に次に移してあげるといったことで、失業も避けられるし、解雇も避けられるという制度を労使がつくって

いる。

○大槻座長 そうすると、民間ということですね。ありがとうございます。

それでは、時間となりましたので、議論についてはここまでにしたいと思います。

厚生労働省さんにおいては、本日の議論と先日の3月26日の議論とを踏まえまして、今後、私どもワーキングについても対応方針などについてスケジュール等を明確化の上、御説明、御回答をいただきたいと考えております。

厚生労働省さんにおいては、御退室をいただければと思います。

本日はありがとうございました。

(厚生労働省退室)

○大槻座長 続きまして、議題2の「規制改革ホットライン処理方針について」に移りたいと思います。

こちらについては、事務局から御説明をお願いします。

○赤坂企画官 事務局でございます。

続きまして、今回、令和2年9月23日から11月27日までに規制改革ホットラインに提出された雇用・人づくりに関する提案につきまして、各省庁より回答を得た後、資料2のとおり処理方針案を作成しております。

本日、こちらの方針案につきまして、本ワーキング・グループにおいて御決定をいただきたいと考えております。

なお、係るホットラインの処理方針につきましては、従前、事務局よりメールにて委員、専門委員の皆様へ御確認をいただいております。こちらについて特段御意見等はいただかなかったということもありまして、お手元の案につきましては、事前に送付したものから変更は加えておらず、当初どおりのものとなっております。

よろしく願いいたします。

○大槻座長 ありがとうございました。

今の御説明及び資料2の規制改革ホットライン処理方針について、何かございますでしょうか。よろしいですか。

それでは、規制改革ホットラインの処理方針については、資料2のとおり決定したいと思います。

これをもちまして、本日の議事は全て終了いたしましたので、会議終了としたいと思います。

次回のワーキングの日程については、追って事務局より御連絡したいと思います。

本日はありがとうございました。