

## 規制改革推進会議（第9回）終了後記者会見 議事概要

1．日時：平成29年1月26日（木）12:09～12:36

2．場所：合同庁舎4号館2階220会議室

3．出席者：

（委員）大田議長、安念座長

4．議事概要：

司会 それでは、第9回規制改革推進会議後の記者会見を始めさせていただきます。  
よろしくお願ひします。

大田議長 こんにちは。

第9回規制改革推進会議のテーマはお手元にあるとおりです。まず、主な議論を紹介いたします。

診療報酬の審査の効率化と統一性の確保、これは前の規制改革会議で閣議決定されたもののフォローアップです。

資料の2、3、4のところに規制改革の内容が書かれています。大きくは3つありまして、審査業務の効率化・審査基準の統一化、2つ目はビッグデータの活用、3つ目は支払基金の組織・体制の在り方。支払基金を入れない有識者検討会をつくって検討していただき、年内に結論を出すということで今回報告のご説明をいただきました。

会議で出た意見をご紹介します。システムの刷新は、現状維持でいきたいという人との常にコンフリクトがあるので、今回の報告で、都道府県47の支部を残しつつ、ということで果たしてうまくいくのかという御意見がありました。

別の委員から、今回の有識者検討会を見ていて、厚生労働省が47の都道府県支部の機能についてほとんど把握していなかったというのは驚きだ。ただ、検討会を通して支払基金でこんなにお金がかかっているのだという負の部分の現状を把握したのはせめてものプラスであった。しかし、厚生労働省が支払基金を今後どうしたいのかという意味は見えていない、というご意見がありました。

別の意見として、現在の支払基金のシステムは余りにお粗末である。1970年代、1980年代のシステムと言っていいくらいお粗末。システム刷新計画を厚生労働省がつくることになっているわけですが、それによっては、規制改革推進会議としても新たな次元の検討をせざるを得ない、というご意見がありました。

また、この支払基金の効率化というのは長く議論されてきたことで、前回の平成12(2000)年のときの改革は本格的な改革につながらなかった。今回こそは本格的な改革をするために規制改革会議としても課題をブレークダウンして、そのうえで組織についても言及したと。しかし、それでも今回の報告は両論併記になっており、一体これをどうするつもりな

のかという御意見がありました。

これらに対して厚生労働省は、とにかく現状を効率化し、最小限のコストでやっていく。業務の効率化、刷新を進めて、必要最小限の体制をつくるというところにまずは全力で取り組みたいという意見でした。

しかし、今回の報告はごらんいただくとわかりますように、3つ目の課題である支払基金の組織・体制の在り方については両論併記になっています。有識者検討会の議事録を見ましても、あるいはこれに参加した委員からも出た意見ですが、支払基金の組織・体制の在り方については、議論の時間そのものも非常に短い。閣議決定された実施計画では、ゼロベースの見直しをやると書かれているわけですがけれども、そういう審議の意図が感じられない内容になっております。内容だけではなくて、閣議決定では「年内に結論を得る」ということが書かれています。年内を過ぎたということはまだしも、結論が得られていないわけですね。したがって、これは閣議決定には沿っていないと判断しております。厚生労働省には、閣議決定に沿った検討を早急に進めてほしいという要請をいたしましたし、規制改革推進会議としても、閣議決定の趣旨に沿った改革が実現するよう、この問題を引き続きやっていかなくてはならないと思っています。

もう一点補足いたします。

レセプトの審査というのは、一義的には保険者がやることになっているし、それはできる限りやるべきなのですがけれども、「実際それはやれるようになっているのか」という質問が委員からありました。これに対して厚生労働省からは、法律上は、各保険者がレセプトの審査をやれるようになっているけれども、保険局長の通知で「医療機関の同意を得る」ということになっているという説明がありました。なぜ医療機関の同意が要るかというのと、どこでそのレセプトが審査されるのかがわからないといけないからという説明です。これに対して委員からは、どこで審査するかがわからないといけないというのであれば、通知すればいいわけで、医療機関の同意を得る必要はないのではないかという意見がありました。

この問題も実は長く議論している問題です。したがって、これはやはり規制改革推進会議としても改めて取り上げるべきだという意見が出されました。今後、医療・介護・保育ワーキング・グループで議論するかどうかを含めて検討してもらおうことになっています。

この議題については以上です。

2つ目の議題が行政手続部会における検討状況についてということで、資料2 - 4『『重点分野』、『削減目標』、『計画的な取組の推進』についての考え方』。この手続部会は、御案内のように、行政手続について今、いろいろな国で重点分野や削減目標をつくり、政府横断的にやっているわけです。それを参考にして、日本でも行政手続のコストを下げていこうということで議論しております。今までの議論を受けて、考え方を示しているのが資料2 - 4です。

取り組みの対象については、行政コストを対象にする。

重点分野については1枚めくっていただいて、下に小さく3ページと書かれている重点分野。事業者に対するアンケート調査によって、重点分野をこの10としてはどうかという案を提示しています。

その下、(4)で削減についての目標を示すわけですが、それはこの重点分野について目標を設定する。それ以外については同様の目標は設定しないけれども、各省庁で自主的取り組みを進め、行政手続部会でフォローアップを行う。

その次のページに削減目標として、削減対象とするコストは、行政コストとする。

裏を見ていただくと、その具体的なやり方としては、下に小さく「5」と書いてあるページですが、取組期間は3年としてはどうか。ただし、事項によっては5年の場合もあり得る。(3)削減目標としては、数値目標が必要ではないか。削減対象は、時間とした場合、削減率を設定することでどうかという案が示されました。

これに対して委員からは、大変重要な分野である。本来は行管庁のほうでこういうことはやるべきなのだけれども、まずはこの部会でしっかりとやる。できればその後は恒久的な組織でやるのが望ましいというような意見が出ました。

したがって、今の時点のたたき台としては、重点分野を定め、行政手続にかかった時間を指標として、削減目標は数値目標として定め、期間は3年としてやってはどうかというたたき台を示したということです。

3つ目の議題である法定休暇付与の早期化についてということで、これについては次のページです。

安念座長 今ごらんのページの次のページをごらんいただけますでしょうか。資料3というものがございます。

大田議長 人材ワーキング・グループの安念座長からこの趣旨と内容は後から説明していただきますが、私のほうから1点だけ。(1)の最後に「(参考)欧州主要国では、入社した月から一定の法定休暇が付与されている」、これについて1枚めくっていただきますと、資料3参考3と書かれた紙があります。ここに国際比較の資料が出ておりますので、これも参考にして、安念座長の御説明を聞いていただければと思います。

これについては、この原案どおり、規制改革推進会議の意見とするということになりました。

議題4は規制改革ホットラインについて、議題5については実施計画のフォローアップについて検討いたしました。これについては格別反対の意見はございませんでした。

私からは以上です。

では、安念座長から、法定休暇付与について説明をしてもらいます。

安念座長 人材ワーキング・グループの座長を仰せつかっております安念と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

お手元の資料に通し番号を振っておりませんので、大変申しわけございませんが、先ほどごらんいただきました資料3をもう一度ごらんいただくとありがたいのでございますが、

後ろから数えますと、11枚目になっております。資料3という1枚紙でございまして、これだけをきょう議決いたしました。

私どものワーキング・グループでは「失業なき円滑な労働移転」というものが大テーマでございまして、その中でどうして年休の話なのかということですが、日本の年次有給休暇の制度というのは、もともと一生懸命働いたことに対する御褒美という色彩が非常に強いものですから、入社していきなり年休を与えておりませんし、勤続年数が長ければ長いほど年休もたくさんもらえるという仕組みになっておりますのは御案内のとおりでございます。

現在の制度を申しますと、入社して6カ月たったところで10日間。それから1年たつごとに1日あるいは2日を累積いたしまして、6年6カ月たったところで上限の20日に達するという制度になっております。また、年休をもらうためには勤務日の8割を出勤していなければならないという、精勤主義と言うのでしょうか、一生懸命働いたらもらえるという色彩が大変強くなっております。

さらには、これは当然のことですが、22歳ぐらいで一斉に入社して、一生同じ会社にいるということを前提にした仕組みになっております。ところが、だんだん転職が多くなってまいりますと、入社といいまして、22歳で入社する人もあれば、40歳で入社する人も、50歳で入社する人もありまして、途中で企業を変わられる方にとりましては、その方にとってはずっと続いたキャリアでございますから、年休については転職するとまたそこで新入社員と全く同じ扱いになるというのは、その人にとってはなかなか不都合なことでございます。特に30代ぐらいの働き盛りの方が転職なさいますと、転職して6カ月は子供の幼稚園の送り迎えでちょっと休みたいのだが、6カ月とれないのかというようなことになってまいります。

というわけで、今の休暇制度がこうだから、年休制度がこうだから転職をしないという判断をなさる方はいないと思うのですが、転職したためにこんな損なことがあるのかとお思いになる方がいるとすれば大変不幸なことです。そういうことはできるだけやめて、間接的にせよ、労働移動につながるような仕組みにしてはどうかという提案をしたということでございます。

具体的にはどういうことかと申しますと、資料3の「2.改革の具体策」をごらんいただきたいと存じます。

3つ柱がございまして、1つは、入社後、半年間は年休が与えられない制度を、もういきなり入社の日から与えてもいいだろう。ただし、10日間丸々と与えるというのもちょっと過激過ぎるかなと思いましたので、入社日に1日、それから1カ月たつとまた1日というようにして、6カ月たったところで10日と累積していく制度にしてはどうかというのが(1)でございます。これは、欧州などでは、先ほど議長から御紹介のありました資料をごらんいただければよろしいと思うのですが、入社するとすぐに10日とかを与える国もございまして、国際比較の面では決して過激な提案ではございません。

(2)は、上限の20日に達するまでに6年半かかる仕組みになっておりますが、これをもっと縮めてもよいのではないか。例えば入社後1年半で20日に達するという仕組みにすることも考えられると思います。

(3)は年休ではございませんで、看護休暇と介護休暇でございますが、これは、入社後半年間は労使協定があれば与えなくてもよいことになっているのですが、これも途中で転職なさる方のことを特に考えればやはり不都合ではないかと思しますので、そういう制度はやめたらよろしいのではないかと考えた次第でございます。

この点につきましては、一昨日、当ワーキング・グループで議論をいたしました際に幾つかのメディアでお取り上げいただきまして、大変ありがたく思っております。ウェブなどを見ますとちょっと誤解があるようでございまして、おまえたちの提案だと、入社して1日目で丸々10日間年休がもらえと言いたいのかと。そうではないのですが、そうだとすると、入社していきなり10日間有休をとってしまって、11日目に会社に行って辞表を上司に出すと、そういう不心得者が出るではないかという、そういう御心配もあるやに拝見するのですが、私どもはそういうことを提案しているわけではなくて、入社1日目には1日分、1カ月たったら1日足す1日で2日分として、累積して行って、6カ月がたったら今と同じように10日間ということでございます。したがって、入社1年目に与えられる年休の総日数は今も我々の提案でも変わらないということでございます。そういうものだと御理解いただければ幸いです。

中小企業についてもヒアリングをいたしました。慎重に考えてくれという言い方はもちろんなさるのですけれども、もちろん企業の魅力を高めるとか、そういう見地からは積極的に取り組んでいきたいというお声も聞きましたので、決して間違った方向ではないのではないかと考えているところでございます。

以上でございます。

大田議長 既に入社直後から有給休暇を付与している会社も少なくないのですね。しかし、今、中途入社もふえてきて、必ずしも卒業後の若くて健康な社員が入社するというのではなくて、すぐに病気になったりということもありますので、これはやはり働く者として早期に付与されていいのではないかというのが今回の提案です。

司会 それでは、質疑応答に移ります。初めに社名、お名前の後に質問をお願いします。質問のある方は挙手をお願いします。

記者 安念座長にお尋ねですが、今回の提案は会議で決定したということなのですか。今後、厚労省に対して提案、提言として働きかけていくことになるのでしょうか。その場合、その時期はいつぐらいになると考えていらっしゃるのでしょうか。

安念座長 もうすぐ働きかけるつもりであります。

記者 その場合、本通常国会での労働基準法の改正をされたらいいのではないかと提案になるという認識でよろしいのでしょうか。

安念座長 いいえ、これはかなり厄介な問題でございまして、本格的には労働基準法第

39条に手をつけなければなりませんし、私どもとしては、最終的な戦略的目標はそこにあるのですけれども、そうすぐに一足飛びに行けるかとなると、そうとはまいませんので、いろいろなガイドラインとか啓蒙から始めて、最後は立法に結びつくといったようなルートもあると思います。そこは厚労省の御意見もよく伺って、検討したいと存じます。

記者 私自身、有休を余り使ったことがなくてよくわかっていないのですが、ちょっとふわっとした質問になりますけれども、実際的に早期に年次有給休暇が付与されている会社というのはどれくらいあるイメージで捉えたらよろしいのでしょうか。

事務局 事務局からです。実際、人材ワーキングのほうで厚生労働省からサンプル調査ではございますけれども、少し調べたものがございます。全体で、例えば初日から有給休暇を付与している会社は28%ございます。法定どおりというのが65%となっております。

記者 ありがとうございます。

安念座長 御社でもどうなっているかお調べになってはいかがでございましょう。

記者 とったことがないので。

司会 ほかにございますか。

大田議長 ヒアリングの中で出された懸念として、法定されるとは罰則を伴うので、それはかなり厳しいという御意見もありました。

司会 どうぞ。

記者 診療報酬の審査の効率化と統一性の確保についてなのですが、この検討会に御参画されていらっしゃる委員の先生からも、検討中のときから、かなり厳しい御意見が相次いでおりまして、先ほど議長のほうから御紹介いただいた意見の中で、今後つくられる計画の内容によっては新たな次元の検討も必要だというような御意見もあったということだったのですが、この後、フォローアップの重点事項にも入っておりますので、基本的には見ていくということになると思うのですが、何かまた新たな別な検討の場を設けるような考えは今のところあるのでしょうか。

大田議長 新たな次元というのは、別に新たな検討会を求めるということではなくて、これはシステムに絡んで出た意見ですので、刷新計画が出されたあと、それを見て、ということです。

記者 関連ですが、先ほどの御説明ですと、医療・介護・保育ワーキングで議題として取り上げるかも含めて検討するというようなことだったのですが、今後の検討に関してはそういった状況ということでしょうか。

大田議長 医療・介護・保育ワーキングでやるのは、保険者がみずからレセプトを審査するのに医療機関の同意を得ねばならないとなっていることについてです。これの根拠が明確ではないと。少なくともきょうの議論では明確にはされていません。これについて、前の規制改革の会議でも議論があったことなのですけれども、改めて議論すべきだという意見がありました。ただ、ワーキングでどういうテーマをやるかは、基本的にワーキングで決めることになっていきますので、私のほうからは医療・介護・保育ワーキングで検討し

てほしいと要請したということです。

記者 医療の専門誌の者なのですが、労働の関係でもお聞きしたいのですけれども、半年間の年次の休暇のところなのですかけれども、私も労働基準法に詳しくなくて、お伺いしたかったのですが、6カ月間といいますと、通常会社は、弊社もそうなのですが、試用期間というものが新入社員にございまして、その間というのは、法的な根拠とか、定めとかに私も詳しくないのですが、そういったところの関係性というのはどのように。

安念座長 御指摘のようなお考えはありました。つまり、多くの企業は半年の試用期間を設けていて、でっちだろうと。それにいきなり休暇を与えるのかという、これはこれで一つの考えです。先ほど申しましたように、日本の有給休暇制度というのは、よく働いたことに対する御褒美という考え方でずっとできておりましたので、試用期間の者に年休かというのは、それはそれでおかしくはない考え方でございます。

これに対して、年休制度の母国はヨーロッパなのですが、ヨーロッパの年休制度は明らかに夏のバカンスをとらせるための制度なのです。したがって、働いたことに対する褒美ではなくて、バカンスで休まないと体にカビが生えるよねという、そういう発想ですので、私は、そろそろ日本でも、徐々にであってよろしいのですが、ヨーロッパ型の考え方に転換してよろしいのではないかと思います。

もう一つは、試用期間というのは確かにあるのですが、これは別に設けなければならぬわけではございませんので、慣習法と申しますか、最高裁の判例でも、試用期間は設けていい。そして、設けたとすれば、その間は、試用期間ではない、本採用になるよりも解雇はしやすいということでございますが、それは設けてもいいというだけのことでございますので、決して今回の提案と矛盾するものではないと考えております。ただ、そのような御指摘があったことはそのとおりでございます。

記者 ありがとうございます。

司会 ほかにございますか。

よろしいでしょうか。

それでは、会見を終わります。ありがとうございました。