

第44回 規制改革推進会議 議事概要

1. 日時：令和元年5月10日（金）10:00～11:54
2. 場所：中央合同庁舎4号館12階共用1208会議室
3. 出席者：
 - （委員）大田弘子議長、金丸恭文議長代理、安念潤司、飯田泰之、高橋滋、
林いづみ、原英史、森下竜一、山本正巳
 - （政府）中村内閣府審議官
 - （事務局）田和規制改革推進室長、窪田規制改革推進室次長、林規制改革推進室次長、
福島規制改革推進室次長、石崎参事官、大森参事官、小見山参事官、
小室参事官、谷輪参事官、長瀬参事官、福田参事官
 - （説明者）厚生労働省 田中大臣官房審議官（労働条件政策、賃金担当）
厚生労働省 田畑大臣官房審議官（職業安定担当）
厚生労働省 石垣労働基準局監督課長
厚生労働省 牛島職業安定局需給調整事業課長
金融庁 三井企画市場局長
経済産業省 藤木商務・サービス審議官
経済産業省 戸邊商務・サービス参事官（商品市場整備担当）
農林水産省 塩川食料産業局長

4. 議題：

（開会）

1. 介護離職ゼロに向けた一段の両立支援策に関する意見について
2. 医療分野におけるデータ利活用促進に関する意見について
3. 働き方の多様化に資するルール整備について
4. 総合取引所の実現について

（閉会）

5. 議事概要：

大田議長 おはようございます。「規制改革推進会議」第44回会合を開会いたします。
原委員が少し遅れて御出席です。

本日は、江田委員、古森委員、新山委員、野坂委員、長谷川委員、八代委員が御欠席です。

本日は、まず、ワーキング・グループで取りまとめていただいた「介護離職ゼロに向けた一段の両立支援策に関する意見書」及び「医療分野におけるデータ利活用促進に関する意見書」について御審議をいただきます。

その後、本年2月以降、タスクフォースを設置し検討を行ってきました副業・兼業、テレワークの促進など「働き方の多様化に資するルール整備」の検討状況について御報告いただき、議論をいたします。

そして、最後に「総合取引所の実現」について、3月に議論した後、残されていた検討事項について議論をいたします。

それでは、報道関係の方はここで御退席をお願いいたします。

(報道関係者退室)

大田議長 それでは、議題1「介護離職ゼロに向けた一段の両立支援策に関する意見について」、保育・雇用ワーキング・グループの安念座長より御説明をお願いいたします。

安念委員 それでは、例によってですが、案文そのものを朗読させていただきます。

介護離職ゼロに向けた一段の両立支援策を(案)

働きながら介護をする労働者が急増し、家族の介護・看護を理由とした離職・転職者は年間10万人に及んでいる。政府はこれまでも「介護離職ゼロ」に向けた取組を掲げ、介護サービスの拡充や仕事と介護の両立支援制度の整備を進めてきた。しかし、働きながら介護をする労働者は今後もさらに増え続けると見込まれるため、より一層の取組が必要である。

また、要介護の原因疾患の最上位が脳卒中から認知症へと変化したことから、家族介護者にはより難しい対応が求められることにも留意が必要である。

以上のような状況を踏まえ、下記1に示す課題を解決し、社会変化に応じた仕事と介護の両立支援を実現すべく、下記2に示す措置を講ずるべきである。

1. 現状の課題

介護休暇制度の更なる柔軟化

認知症介護の場合、認知症の症状である徘徊や暴行等のBPSD(行動・心理症状)が要因となり、家族介護者が突発的な対応を余儀なくされることが多い。また、認知症は症状が徐々に進行する特徴があるため、変化に応じてケアプランの見直しを行うことが必要となる。併せて、労働者自身の悩みのケアのためにも、介護専門職と相談できる機会の確保が不可欠である。

このことを考慮すれば、ケアマネジャーが利用者宅を訪問し、ケアプランの見直し等を行うモニタリング(居宅サービス計画の実施状況の把握)の際に、家族介護者である労働者が同席することが望ましい。モニタリングは短時間で済む場合が多いが、現行の介護休暇は取得単位が「半日」であるため、所要時間に応じた小刻みの取得ができない。

なお、国家公務員については、従来より介護休暇を「時間」単位で取得できるようになっており、この制度を他の就業者にも広げることが望ましい。

労働者への情報提供

総務省の報告では、介護と仕事の両立のために両立支援制度があるにもかかわらず、家族介護者のうち9割以上が介護休暇と介護休業のいずれも利用したことがなく、同制

度の認識がある者は家族介護者の42.2%にとどまる。介護に直面した際に適切なアドバイスを受けられず、自ら介護を抱え込んだことが離職の原因になった者も多い。

一方で労働政策研究・研修機構の報告では、勤務先に介護休業制度があることを認識していた労働者の介護離職率は、認識がなかった者の約半分に低下することが示されている。この結果を援用して、現在の制度の認知度42.2%が仮に100%になった場合の離職率を試算すると、現状の離職率15.0%から4割程度低下することになる。

制度の認知度上昇に加えて、労働時間選択の柔軟性が高まれば、更に離職率の低下が期待できよう。これは、介護離職者の約75%を占める女性のキャリア継続に効果が大きい。

以上のことから、介護に直面する前から必要な情報を受け取ることができる仕組みが必要である。労働者が介護休暇、介護休業を申請できる対象家族はどこまでかという範囲や、対象家族は必ずしも要介護認定を受ける必要がないといった要件、また、IoTやセンサーを用いて介護負担を軽減する事例の紹介など、当事者の立場に立った情報提供が必要である。

2. とるべき対応策

介護に悩む労働者のためにも、貴重な人材を生かすためにも、一刻も早く下記の措置を講ずべきである。

- (1) 介護休暇の取得単位について、時間単位の取得が可能になるよう、必要な法令改正を行う。
- (2) 労働者が介護保険の2号被保険者になる時点(40歳)で、両立支援制度に関する情報提供を行うよう関係機関に働きかける。相談窓口として地域包括支援センターが活用できることを労働者に周知する。
- (3) ケアマネジャーが、就労している家族の勤務実態も踏まえてケアプランを作成できるよう、セミナーの開催やその受講を評価する仕組みを通じて、ケアマネジャーへの情報提供や支援を行う。

以上でございます。

若干つけ加えますと、国家公務員については時間単位の介護休暇の取得が可能であるということにつきましては、「一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律」という法律がございまして、その中で決まっていることでございます。

それから、(2)についての地域包括支援センターでございますが、名前は御存じの方が多と思うのですが、人口2~3万人に1カ所ぐらいですから4,000~5,000カ所あるはず。高齢者のための総合相談窓口ということでございます。ただ、地域包括支援センターという看板を上げているかどうかは、難しい名前なので違いまして、私の地元の区では高齢者総合相談センターという、よりわかりやすい名前になっていて、多分そういうところが多いのではないかと思います。

それから、ケアマネジャーなのですが、ケアマネジャーの方は本当に真面目で誠実な方

が多いのですけれども、何といっても福祉サイドの方ですので、産業というか、会社で働く人が介護しているという前提はなかなか実感としてわかりにくいところがあります。そこで、ケアマネさんに産業医のドクターと同じように、会社で勤めながら介護するというのがどういうものであるかということをお聞きいただきたく、ケアプランをつくっていただけるような能力のある方がいらっしゃるといいということでございます。実際、企業の中では、ごく少数ですが、社内資格として産業ケアマネといったものをつくって、自社の労働者にサービスを提供するといった先駆的な取組も既になされているところでございまして、地味な話なのですが、意味のあることだと考えました。

以上でございます。

大田議長 ありがとうございます。

それでは、ただいまの御説明に関し、御意見、御質問がございましたら、お願いいたします。

高橋委員。

高橋委員 今回の最後のお話は、これだけではわかりにくいのではないのでしょうか。要するに、福祉の専門家として育成されてきたケアマネジャーがとか、何か入れたほうがわかりやすいのではないかと考えています。

安念委員 なるほど。ちょっと工夫させてください。

高橋委員 はい。

大田議長 飯田委員。

飯田委員 1ページ目の脚注2の部分なのですが、これはワーキング・グループのほうでも話題になりました。介護離職という言葉自体が2つの意味で用いられているのが現状です。一つは、もちろん介護を理由とする離職であり、もう一つは、介護関連事業サービス、つまり介護士さんの離職です。この2つを区別するという意味で設けたのが注2です。ただし、最終文の「介護人材の待遇改善等の対策が講じられている」という部分で、これだけですと措置済であるとの印象を与えてしまいかねません。一層の待遇改善等の対策が求められること、これからも改善を続けていくことが必要というニュアンスに修文してもいいのかなと感じました。

安念委員 わかりました。

大田議長 それでは、今の2点の御意見を入れますと、まずは1ページの脚注2の最後、「本意見書では直接触れる余裕がないが、一層の待遇改善の対策が求められる」でよろしいですか、安念座長。

安念委員 はい。

大田議長 それから、3ページ、最後のところですが、(3)ケアマネジャーの前に「福祉の専門家として育成されてきたケアマネジャーが」でよろしいですか。

安念委員 いいですね、それ。

大田議長 では、以上の修文の上、御異義がなければ、ワーキング・グループの意見書

を規制改革推進会議の意見書として公表したいと思いますが、よろしいでしょうか。

(「異議なし」と声あり)

安念委員 ありがとうございます。

大田議長 では、修文をお願いいたします。

それでは、次に、議題2「医療分野におけるデータ利活用促進に関する意見について」、医療・介護ワーキング・グループの林座長よりお願いいたします。

林委員 ありがとうございます。資料2になります。読み上げと、適宜補充をさせていただきます。

医療分野におけるデータ利活用促進に関する意見(案)。

国民の日常生活における病院や薬局とのかかわりを通じて、健診結果、服薬履歴など、多くの国民の医療情報が日々発生している。

このような医療情報を使って、これまでも、新薬の開発など、国民の健康を支えるための様々なデータ利活用の試みがなされてきた。

今後、少子高齢社会における医療資源の有効活用や、「人生100年時代」を生きるための健康寿命の伸展の必要性を考えると、国民の自律的な健康づくりを支えるデータ利活用はますます重要性を増してくる。

以下、契約、技術、法制度の3つの観点から意見をまとめさせていただきました。

1. 個々人が自らの健診情報を利活用するための環境整備。

(1) 必要性。

現在、個々人の健診データの取得は、様々な法令に基づいて縦割りになっている。これらの健診については、データの保存義務・保存責任者・保存期間・標準様式等、法令に明確な規定がないものも多く、その運用は、事業者や保険者によってまちまちであり、複雑です。

例えば、近年、スマートフォンアプリによる健康情報管理が一般的となっており、ユーザーである従業員が、スマートフォンアプリ事業者を通じて、健診機関に自らの健診データの提供を依頼することがあります。しかし、自身の医療情報を電子的に利用可能にする仕組みがなく、また、健診が直接的には事業者から健診機関への委託であるために、委託元の許可なく健診機関から直接の情報提供を受けることができず、こうした現状では、個々人がスマートフォンなどを使って自らの健康管理を行っていくことが困難です。

健診データが個人に帰属することについては、法令に明示的な規定がないことから、まずは、当事者が、データ利活用に関する方針に合意した上で、契約において情報の取り扱いを明確に定めることが求められる。あわせて、特に今期、厚労省が予定しております「特定健診」の提供以外の健診データについても、個人への提供方法や利活用の在り方を整理し、40歳未満から継続して健康管理ができるようにすることが望ましい。

(2) 実施すべき事項。

上記を踏まえ、厚生労働省は、健診情報について、データ利活用の必要性や活用方針を

明確にし、公表すべきである。

また、民間サービス事業者を含む、契約当事者となり得る関係者の意見を参考に、データ利活用の目的や契約の類型に応じて、契約の課題や論点を提示しつつ、データ提供や利活用に関する契約条項例や条項作成時の考慮要素などを、ガイドラインの形で示すべきである。

2番目が技術面でございます。データ利活用のための「標準規格」の確立。

(1) 必要性。

治療や予防のためには、診療・健診データの履歴が管理されることが重要だが、それが活用されるためには、医療機関や保険者の間で、共通のデータ標準に準拠してデータが管理される必要がある。また、紙ではなく電子的データで保存がなされ、データで送受信が行われることも重要である。

我が国では、厚生労働省による標準規格や「医療情報システムの安全管理に関するガイドライン」により、医療情報の表現形式や保管・送受信の技術に関する標準化に取り組んでいる。しかし、レセプトなどを例外として十分な結果は得られていない。

例えば、各地の地域医療連携ネットワークの構築や病院の電子カルテの整備が、国の補助金を受けて進められてきた。しかし、医療に関する包括的な標準規格の議論が不十分のまま、規格の選択を各運営主体に委ねた結果、独自規格の医療情報システムが多数生まれることとなった。

そのため、「患者の転居の際に情報の引継ぎができない」、「他社製品や共同利用可能なクラウドへの移行が難しく、機能の劣る独自システムを使い続けざるを得ない」、「医療ビッグデータを収集するに当たって、補正に多大なコストがかかる」、「市販のモバイル端末の利用ができず、オンライン医療の普及に支障を来す」といった多くの問題が生じている。

一方、例えば、米国においては、1996年のHIPAA法において、医療情報に関する個人の権利を確立し、さらに、2009年のHITECH法において、政府が、技術革新に意欲的な民間団体の標準規格策定を後押しし、また、一定の機能条件を満たした病院システムについては、導入に補助金を支払うなどの振興策を実施し、その結果、標準規格が普及し、データ利活用環境は劇的に整備された。

米国では、このような官民の適切な役割分担の下、民間資本によって、Blue Button（スマートフォンアプリによって、国民が自身の医療情報をインターネットを通じて取得や移転可能とする仕組み）などの新たなサービスが創出された。また、AI診療技術開発などのイノベーションが促進されることとなり、国民医療の改善や経済の活性化に大きく寄与している。

(2) 実施すべき事項。

厚生労働省は、全国各地の医療機関や保険者が医療データを共有し、予防や医療のイノベーションに役立てることができるよう、技術革新に意欲的な民間の創意工夫を尊重し、かつ、国内外での相互運用性を意識して、医療分野における標準規格の基本的なあり方を

早急に検討し、公表すべきである。あわせて、官民の役割分担を含む運営体制を構築すべきである。

また、現在、データヘルス改革推進計画として、全国の医療機関や薬局間において患者の医療情報を結ぶ「保健医療記録共有サービス」や、国民に対する健診情報提供を目的とした「マイナポータルを活用したPHRサービス」、先ほど申し上げた特定健診の情報提供がこちらですが、予定されている。これらのサービス開始に先立ち、現行の課題を踏まえて、民間サービス事業者を含む関係者の意見や海外の先進的な事例も参考に、最低限必要となる標準規格を検討し、ガイドラインなどの形で公表すべきである。

最後に3点目、包括的な環境整備、法制度についてでございます。

(1) 必要性。

転職や転居によって、新しいかかりつけ病院へ医療情報の引継ぎが必要となる場合は多い。また、入院した高齢者が退院して自宅に戻った際は、通院や在宅介護のために医療と介護の情報連携が必要となる。働き方が多様化している現在、ライフステージを通じた個人の健康・医療情報の引継ぎの必要性は高まっている。

しかし、こうした中で、個々人が自らの医療データを利活用するための制度やインフラは十分に整っていない。

病院は、いわゆる国立病院・大学（附属）病院・自治体の運営する病院・私立病院ごとに、異なる個人情報保護法令や条例、いわゆる「条例の2,000個問題」があり、ガイドラインの管理下にあります。そのため、情報の引継ぎのために、本人が開示請求を行おうとしても、情報の開示方針や手続は病院によって一様ではありません。また、情報開示請求には大きな手間と費用を要します。

この結果、前述のように医療情報のデータ・ポータビリティが実現している米国などと比べ、我が国の国民には、自身の医療情報の収集や利活用がより困難となっています。

技術革新が進む中、地域の内外で最適な患者へのサービス提供や、先端医療の創出が一段と進むと予想される。ただし、その実現には、様々な主体が、健康・介護などの他の分野とも連携し、横断的に情報をやりとりするための環境整備が必須である。その際に、現在のような医療分野における個人情報保護法制の複雑性は、新たなサービスやビジネスの創出の阻害要因となる。

(2) 実施すべき事項。

これらの問題の抜本的な解決に向けては、医療における個人情報取り扱いに関する特別法の立法等が必要との意見もあります。

そのため、まず、厚生労働省は、「救命医療における患者情報の医療機関の共有」、「セカンドオピニオンの取得」、「自らの健診情報の取得と管理」など、国民のニーズが高いと思われる具体的なケースについて、海外や他産業の事例も調査し、費用対効果に留意しつつ、上記1.及び2.の取組を含めて、個人の医療情報を本人が電子的に利用可能にする仕組みなどのデータ利活用のための包括的な環境整備に向けた検討を開始すべきであります。

さらに、医療分野におけるデータ利活用の促進のためには、これらの検討を、今後の個人情報保護法制の議論に、適切につなげていくことが望ましいと考えます。

以上です。

大田議長 ありがとうございます。

では、御意見、御質問がございましたら、お願いいたします。

高橋委員。

高橋委員 文案はこれで全く異論ありません。ただし、個人情報保護法なので議論をお聞かせ願いたいのですが、医療データの場合、治療がどういうものかということについて、お医者さん自身の個人情報ですよ。その辺の議論はあったのでしょうか。

林委員 医療情報は、そもそもが患者自身の体についての情報なので、健診の場合とまたちょっと契約が違いますが、診療契約に基づいて診療を受託した医師にとっては、その結果の事実を患者に対して報告する義務がありますので、これは医師の情報というよりは、まずは患者自身の情報です。

そういった情報を利用して、さらに何か開発をすとか、そういった寄与分がさらに付加された情報については、そこはお医者様の情報ということもあり得るかと思います。

大田議長 よろしいですか。

高橋委員 ちょっと勉強させてください。ありがとうございます。

大田議長 山本委員。

山本委員 この意見書は、まさに問題提起としてはすごくいいと思いますけれども、具体的にこれを運用するに当たって、やはり個人データをどのようにひも付けるかという問題が重要で、今、議論されているマイナンバーカードとのひも付けとか、具体的な個人情報をどうやって利用するか、環境整備もしっかりとやっておかないと、これは絵に描いた餅になってしまうのではないかというのが危惧されますので、そういう個人データをどうやって個人にひも付けて、どうやって取り出せるようにするかという仕組みもある程度検討してもらわなければいけないと思います。

林委員 ありがとうございます。

まさにアメリカでも、最初の1996年のHIPAA法の後、なかなか進んでいなかったところ、2009年のHITECH法のもとで、今おっしゃられたようなひも付けのシステムが標準規格の策定の中でできてきていますので、そういった点も含めて、2番のところでも今後、その議論を進めていければと思っております。ありがとうございます。

大田議長 原委員。

原委員 ありがとうございます。

この個人データの活用に関して、投資ワーキングで以前議論していたこともあり、こういった課題もあるのだろうなと思いながら、なかなか詰め切れていなかったところでしたので、全くおっしゃるとおりだと思って伺っておりました。

こちらでもやっております個人情報保護の自治体の条例の問題などもずっと議論しなが

ら、なかなか進んでおりません。その観点でも、意見書の最後にお書きいただいているような今後の個人情報保護法制全般の議論を進めていくという視点は大変重要なのかと思いましたが。

1点だけ質問なのですが、以前に議論していた際に、学校の持っている子供たちの健診データも活用できないかという話がありましたが、これは今回の意見書でカバーされるのでしょうか。

林委員 3番のところまでいけばカバーされると。1番の各論のところの健診情報ではカバーされないのですが、3番の法制度全般のところにいけばカバーできると思います。

原委員 わかりました。

大田議長 そうですね。教職員については、学校保健安全法でカバーされるのですね。よろしいですか。

これは4月24日に既に公表されていますので、今日は規制改革推進会議のクレジットで「(案)」として出しておりますが、御異論なければ、この「(案)」を取って、規制改革推進会議としても公表したいと思えます。よろしいでしょうか。

(「異議なし」と声あり)

大田議長 ありがとうございます。

(厚生労働省 入室)

大田議長 議題3「働き方の多様化に資するルール整備について」を御審議いただきます。

本件につきましては、2月26日の会議でタスクフォースを設置することを決定して、タスクフォースで検討してまいりました。今日は、タスクフォースにおける検討状況を踏まえて議論を行いたいと思えます。

厚生労働省より、田中誠二大臣官房審議官、田畑一雄大臣官房審議官、石垣健彦労働基準局監督課長、牛島聡職業安定局需給調整事業課長にお越しいただいております。ありがとうございます。

今日は八代主査が御欠席ですので、代わって事務局より、資料3-1に基づいて説明をお願いいたします。

長瀬参事官 事務局より、代わって説明をさせていただきます。

タスクフォースでは、3月入って以降、会合で有識者、企業、そして厚生労働省からのヒアリングを経まして整理をいただいたものが資料3-1でございます。そこでは働き方の多様化を進めていく上での課題ということで、1つには副業・兼業、テレワーク、副業としての短期派遣、それぞれについて課題を整理いただきまして、1、2、3と順を追って記載しております。

まず「1. 副業・兼業の促進」のところでございます。

冒頭の段落で示した話でございますが、モデル就業規則が改定され、副業・兼業に関しましては、届出によって可能であることが原則とされたのですが、企業の大部分は

原則禁止の立場を変えていないというのが実情でございます。

その背景といたしましては、本業と副業の両方について、労働時間の通算を義務付け、その結果生ずる法定時間外労働については割増賃金の支払いを求める規定が大きな妨げになっているのではないかとというのが問題意識の中心でございます。3パラ目以下のところでございますけれども、この件に関しては、1948年に示された通達あるいは行政解釈というのがあるわけでございますが、その中では、事業主を異にする場合も含めて労働時間の通算が必要であるとされております。ただ、副業先の労働時間を把握するのは実際上困難でありまして、加えて言えば、今日において副業を政策的に進めようという中では現実的な阻害要因になっている、こういうことについて記しております。

その上で、2ページ目の「加えて」の段落のところでございますけれども、今、申しました労働時間の通算制による制約を避けるためには、業務委託などの非雇用型が中心となりかねないのではないかと、こういったゆがみが生じかねないのではないかとこの可能性がある。

次の段落でございますが、EU諸国の状況といたしまして、労働者の健康確保のための時間規制から、割増賃金については切り離しているということについて触れていただいております。

その上で、結論的な記述でございますが、「このため」の太字のところでございます。労働時間の把握・通算を行う趣旨・目的を再定義し、上記の解釈の根拠となる1948年の通達を改定し、労働時間の通算規定は同一事業主の範囲内でのみ適用し、自己の自由な選択に基づき働く労働者を雇用する、他の事業主には適用しないこと。主たる事業主は健康確保のための労働時間把握に努めるものとする。このような形としておるところでございます。

続きまして「2.テレワークの促進」でございます。

冒頭のところで触れておりますが、時間・空間の制約にとらわれない働き方、これは育児や介護との両立など様々なメリット、利点があるわけで、実際に政府としてテレワークの導入目標を掲げておりますが、その実現にはほど遠い。こうしたことが現状でございます。

その大きな要因といたしましては、テレワークが持つメリットに反しまして、通常の事業所と同じような時間管理を強いている労働法制、とりわけということでございますが、一番下の「特に」のところ触れております。午後10時以降の割増賃金の規定がテレワークについても厳格に維持されており、育児、介護等のニーズに応じて、1日の労働時間を有効に活用して働く選択を阻害している。これが問題意識でございます。

その上で、太字のところの結論部分でございますが、「このため」ということで、所定労働時間の範囲内とすること、月又は週単位の上限時間や回数等の一定の制限を設定すること、インターバル規制の適用等を条件とすること、などの条件のもとで、深夜労働への割増賃金の規制を適用除外とすべきではないか。こうした帰結としております。

「3. 副業としての短期派遣」でございます。

冒頭のところで述べておりますが、30日以内のいわゆる短期派遣は、2012年から原則禁止とされており、副業の場合は例外措置として認められているのですが、そこでは主たる業務の年収が500万円以上の者に限るとされているのが現状の制度でございます。

このため、1. のところでも述べましたが、現在、政府として副業の推進を掲げているのにもかかわらず、専門的な能力を生かしたり、都合のよい場所や時間を選択できるはずの派遣による副業という選択肢、道は、とりわけ低所得の若い世代の方にとっては閉ざされているに等しいというのが実情であるという状況でございます。結論部分でございますが、労働者がニーズなどに応じて、柔軟に雇成型、あるいは派遣型、自営型の副業を選ぶよう、短期派遣に関して労働者保護に留意しつつ、副業の雇用機会を広げるために、副業として行う場合の年収要件を見直すべきではないかということで、提言、整理をいただいたところでございます。

以上でございます。

大田議長 ありがとうございます。

それでは、厚生労働省から御説明をお願いいたします。

石垣労働基準局監督課長 厚生労働省労働基準局監督課長でございます。

お手元の資料3 - 2の中で、1つ目の副業・兼業、それから2つ目のテレワークにつきまして、私のほうから御説明させていただきます。後ほど意見交換というか、いろいろ御議論もあると思いますので、事実関係のところを中心に御説明させていただきたいと思っております。

1枚おめくりいただきまして、右下3ページのところでございます。副業・兼業の促進につきましては、左側でございますような閣議決定文書等でも累次推進をするということでお話をいただいております。労働者の健康確保に留意しつつということを念頭に置きながら進めるということで、厚生労働省のほうでも取り組んできております。

3ページの右側でございますけれども、平成29年10月から「柔軟な働き方に関する検討会」というところで検討を重ねまして、現行の制度の中でできることといたしまして、3番目の括弧に【検討事項(副業・兼業部分)】とございますが、ガイドラインや改定版モデル就業規則という現行制度の運用の見直しというところの取組をまいりました。

右下ですが、運用だけでは見直せないところについて、制度的課題を検討するというところになってきたところでございます。

1枚おめくりいただきまして、4ページ目と5ページ目が柔軟な検討会の結果としまして、平成30年1月に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を出させていただいております。こういった形で取り組んでいくのが望ましいのかということを示させていただいております。

5ページのほうは改定版モデル就業規則でございます。従来は5ページの下の方の参考に書いてありますように、基本的には労働者は会社の許可なく他の会社の業務に従事

してはいけないという書き方だったわけですが、それが上のほうの30年1月の改定版では、労働者は勤務時間外に他の会社で業務に従事ができるということが原則です。ただ、会社のほうも競業避止ですとか、秘密保持ですとか、いろいろと御事情がありますので、そういった場合に禁止や制限、届出などをさせることができるというふうに変えております。

次に、6ページ目をごらんいただきまして、先ほど制度的な見直しの検討をするということをご申上げましたけれども、このために私どもとしては労働時間管理や健康確保ということで、安全衛生などの面を中心に、こちらに書いてございますような検討会を昨年7月から開催しておりまして、既に今年の4月まで、一番下にございますが、6回開催をしてきているところでございます。

参集者はその上の点囲みのところ、東京大学の荒木先生ですとか、あるいは学習院大学の守島先生などに座長をお願いしまして、学識の方々に御議論をいただいているところでございます。

次の7ページ目ですが、先ほど会議の事務局の方からもお話がございましたように、副業・兼業、現行の制度としましては、労働基準法38条と、あとは私ども労働基準局長の通達で、事業場を異にする場合でも時間を通算するというところのもとで運用してきております。労働時間の通算が下の枠囲みにありますように、順次働いた時間で足し上げて積み上げていくという形でございまして、ここが実務上の負担などが大きいというような御指摘などもいただいているところでございます。そういったことも含めまして、先ほどの6ページの検討会で、今、いろいろな論点を御議論いただいている状況でございます。

8ページ目は省略しまして、次にテレワークのところでございます。

10ページ目をごらんいただきたいと思っております。テレワーク中の労働時間管理についてでございますけれども、これはテレワークであるかないにかかわらずでございますが、事業主の皆様には労働時間の適正な把握、賃金を払うためにも健康管理をするためにも必要だということをお願いをさせていただいております。その把握の仕方については、太字になっておりますが、客観的な記録によることを原則でお願いしたいということになっております。

ただ、下の点囲みでございますが、そういう把握がなかなか難しい方ですとか、労働基準法41条に定める管理監督者の方、そういった方については別の扱いがあるということになっております。

11ページ目をごらんいただきたいと思っております。テレワーク中の労働時間の管理につきましては、こちらにも各種政府決定、閣議決定などを書かせていただいておりますが、長時間労働を招くことがないようにということには留意しつつ、テレワークを推進するようにどうしたらいいか検討していくということの方針で進めることになっております。

1枚おめくりいただきまして、12ページでございますけれども、テレワーク中の労働時間管理につきましては、点囲みのところでございますが、テレワークでは労働者と使用者が離れた場所で勤務をするため、どうしても総体的に管理の程度が弱くなるおそれがあり

まして、長時間労働を招くおそれがあるということがございます。長時間労働で健康障害が起きないようにということで、その下の例示でございますが、長時間労働を防ぐ手段として以下のような手法が考えられるということで、 から のようなものも使いながら、長時間労働にならないようにテレワークを御活用いただければということ、私どもはガイドラインで示させていただいているという状況でございます。

13ページ目は、雇用型テレワークの課題ということで、労働者調査、企業調査、それぞれでお尋ねをしているところでございます。JILPTの調査でございます。いずれも労働時間管理の仕方、切り分けが難しいというところに企業も労働者も課題意識を感じておられるというふうに出ているところでございます。

14ページ、15ページでございますが、労働基準法上、時間外労働と深夜割増賃金についての規定を書かせていただいております。長時間労働についても、長時間労働からくる疲労ですとかそういったものを防ぐために割増賃金がございますけれども、それとは別に、深夜という時間帯に働くことからくる労働者への負担という点から、別途、深夜の割増賃金という規定を設けているところでございまして、両方は、割増賃金ではございませんけれども、趣旨の違う形で制度が設けられているところでございます。

次に、16ページ、17ページでございますが、割増賃金の趣旨について国会で御議論になっていたところ、あるいは私ども労働基準法のコンメンタールで紹介を以前からさせていただいているところがありますので、それを資料として添付させていただいております。

雑駁ですが、1、2について、以上でございます。

牛島職業安定局需給調整事業課長 職業安定局の需給調整事業課長でございます。引き続きまして、日雇派遣労働者の関係を御説明申し上げます。資料の19ページをお開きいただきたいと思っております。

現行の考え方ではありますが、日雇派遣、こちらは平成19年前後からいろいろと問題事例が山積しておりまして、それを受けての対応という形になりますが、余りにも短期の雇用就業形態ということでありまして、なおかつ派遣ということになりますと、派遣元、派遣先という形で雇用責任が分かれてくる、雇用管理の主体が分かれてくるということもあり、その双方で必要な雇用管理が半ば抜け落ちるような形で十分なされていないということ。また、当時の事業主のコンプライアンス意識の低さということも相まりまして、違法派遣というものが実際生じやすかった、生じていたということ。また、日雇労働者の過重労働が起き、労働災害が頻発していたという状況がございました。

こういった状況を踏まえまして、派遣労働者の保護を図ることを目的として、原則禁止という形になってございます。

ここで原則禁止とございますけれども、一部例外として認められる部分がございます。資料の20ページにお示ししておりますが、こちらは前半になりますので、説明を割愛いたします。

19ページに戻っていただいて、今般の課題ということになりますと、副業の関係で日雇

派遣を選ぶというような方についての論点でございます。そこに関しましては、生活のためやむを得ず日雇派遣の仕事を選ぶことのない水準、こういった方につきましては、半ばそういった働き方が問題であるとすれば、そのような働き方から離脱することが容易ではないかということがございまして、そういった意味で派遣労働者の保護が欠けるおそれが少ないという考え方のもと、原則禁止の例外としております。

そのときに、生活のためやむを得ず日雇派遣の仕事を選ぶことのない水準というものを具体的にどう設定するか、こちらは当時の労働政策審議会の議論でありますけれども、標準生計費の2倍程度の年収であれば大丈夫であろうと。当時の標準生計費の2倍程度の年収が年収500万円という水準でございましたので、そういった形で設定をしているという状況でございます。

こちらは現行の考え方でございますが、今般のこの場での御指摘等々も踏まえ、対応の方向性としてございますけれども、私どもといたしましては、副業として従事する者の年収要件につきましては、現行の考え方もございまして、また、下のほうに平成26年1月の労働政策審議会の建議というものもございまして、この中でも年収要件を見直すことにより雇用機会を拡大すること、また、その一方で日雇派遣に従事することによる労働災害の発生を防ぐこと、この両方の観点を踏まえながら、私ども、労働政策審議会において今後検討してまいるといふことで考えていきたいと思っております。

日雇派遣については、以上であります。

大田議長 ありがとうございます。

それでは、御意見、御質問をお願いいたします。

森下委員。

森下委員 3番目のところの日雇派遣の年収の話なのですが、これは以前からおかしいなと思って聞いているところで、今回見直されるということで非常にいいと思うのですが、考え方として、当時言われていた生活のためにしなければいけないという以外に、前の1、2のような形の副業の話が入ってきた中で、自分のキャリアを継続したいので、例えば介護とか育休をとっている間にも、あるいは専業主婦をしている方とかでも、キャリアアップとして短期派遣をされたいというケースはあると思うのです。具体的には、例えば看護師さんのケースであったりとか、薬剤師さんとか、結局、自分の経歴の中で、週1回、2回でも働きながら、そうした経験を忘れないでやっていきたい。当然ながら、場合によってはそういう方も専業主婦をしていたり、介護・育休で年収が下回っているというケースもあると思うのです。

ですから、そういった意味では、単純に生活のためにしなければいけないというケースだけではなくて、キャリアアップとしての観点から短期派遣を利用する方がいるということもぜひ忘れずに議論してもらいたいと思うのですが、そういったようなケースは想定されているのですかというのが質問です。

大田議長 牛島課長。

牛島職業安定局需給調整事業課長 検討ということでございますので、いろいろな視点を踏まえての検討ということになるかとは思いますが、その上で、一方で、そういった形で広く働き方を認めてほしいというような話も出てくるでありますが、もう一方で忘れてはいけない観点は、やはり労働者の保護。働き過ぎでありますとか、雇用管理が抜け落ちてしまうというような、こう言うてはなんですけれどもネック、こういったところも踏まえて、いろいろな視点も踏まえながら検討していくべきものではないかと考えております。

森下委員 もちろん言われている観点も重要なのですが、先ほど言ったように、働きたいという、資格を持っている方がその資格を継続したいという中で考え方はぜひ入れてほしいと思いますし、20ページの日雇派遣の例外業務を見ても、もっと今の介護とか保育の状況の中で、資格を持っている方で例外業務に入ってもいいようなものは多いと思うのです。先ほど言った看護師さんだったり薬剤師さん、あるいはケアマネジャーだったりいろいろな方がいらっしゃる中で、生活ができないから働くという意識が強過ぎるのではないかと。働き方が変わっている中で、当然この例外業務なども変わってもいいのではないかと私は思うので、そういう点もぜひ年収以外にも議論してもらえると、より今の前半の議論につながっていくのではないかと思います。

牛島職業安定局需給調整事業課長 日雇いの看護の話は別の場で御議論をいただいているという認識でありますが、今般、ここの場で御議論いただいているのは、まずは副業としての日雇派遣をどうするかというところが第一課題ではないかと思っておりますので、当然のことながら、まずはそこからやっていくという形になるかと思っておりますけれども、それ以外のところをどうするかというところは、この審議会における議論でこういったやりとりが行われるかによって、私どもとしては考えていくべき話なのかなと認識しております。

森下委員 それで結構ですけれども、ここで終わりというふうにはならないように、ぜひしてほしいと思います。

大田議長 山本委員。

山本委員 今回の3つの案件に対する規制改革からの提案に対する回答はないか、今から検討するという事だと思っておりますけれども、例えば、副業・兼業の場合の労働時間の在り方に関する検討会の参集者のメンバーを見させていただくと、全部学者さんなのです。こういう働き方の中に、なぜ産官学で言うと産業界だとか、あるいは組合関係とかが入っていないか、不思議でしようがないのですけれども、こういう人選になった背景は何なのでしょう。

大田議長 石垣課長。

石垣労働基準局監督課長 ありがとうございます。

私ども、いろいろな制度を見直すときのやり方といたしまして、まず、既に労働基準法に定められている制度についてどのように見直すかということがございますものですから、

他の制度見直しでもよくある形なのですが、まずは法学者ですとか企業経営の關係の学者の先生方にお集まりいただきまして、論点がある程度整理していただきます。そのうちこの検討会の報告書とか取りまとめを出すことになると思うのですけれども、そういうものが出ましたら、それを労働政策審議会という審議会がございまして、そこには使用者の方の代表、労働組合の方の代表なども三者構成の中でお入りいただいています。そこでまたいろいろな観点で御議論をいただきまして、制度化をしていくという流れですので、ここで検討して、もうでき上がりで終わりということではなくて、論点整理したもので、次の使用者の皆様や、労働組合の皆様などの御意見を聞くステップがあるというところがございます。

大田議長 高橋委員。

高橋委員 今の森下委員の話聞いていて思ったのです。これは年収要件だけで保護の目的を達成しようというのは、もはや働き方の多様化のなかでは難しいのではないかと受け取りました。

対応の方向性が、年収要件については検討という話だと、年収要件の額を検討するみたいに読める可能性があるのです。しかし、少なくとも年収要件以外に新しい要件を組み合わせ、そこら辺の硬直的な規制のルールを改めるところまで含めて御検討されるのかということ、この場で教えていただければと思います。

大田議長 牛島課長。

牛島職業安定局需給調整事業課長 恐縮でございます。そこは議論次第という形になるかと思いますが、私どもの受けとめとしては、本日の資料3-1の御指摘の中で、年収要件を見直すべきではないかという御指摘がございますので、それを受けてそこは検討いたしますという感覚であります。当然、労働政策審議会の中でいろいろな議論が行われていく中で、年収要件を見直す際に、こちらの感覚からいたしますと、労働者保護を考えていくと、年収要件を仮に下げたときにそれだけで十分なのか、別の要件を設ける必要がないのか、そこら辺はいろいろな組み合わせの議論があり得ると思っております。要するに、年収要件を見直すべきではないかという御指摘に対して、それについて、それを検討いたしますというやりとりといたしますか、受け答えをさせていただいているというのが率直なところでございます。

高橋委員 形式的な文言だけではなくて、この意味が、今言ったように年収要件だけではなくて、他の要件も含めて幅広く検討する方向なのでしょうね、ということをご意見をここで御言明いただきたいというお願いなのですが。

田畑大臣官房審議官（職業安定担当） いずれにしても、審議会でご検討いただくということでございますので、本日の規制改革推進会議の御議論も踏まえて、審議会でご適切に御議論がなされるものと事務方としては考えております。

高橋委員 スケジュール的にはどうなのですか。

田畑大臣官房審議官（職業安定担当） 現段階でどういうスケジュールで行うかという

ことは、審議会ですぐ御議論いただく話でございますので、明確にお示しすることはできない状況でございますけれども、規制改革推進会議の答申が決定されることになりましたら、その答申を踏まえ、速やかに検討を始めることになるものと考えております。

大田議長 スケジュール自体も審議会で決めるということなのですか。

田畑大臣官房審議官（職業安定担当） どれぐらいの時間をかけて検討するかというのは、そのときの審議会の議論によるものということですので、現段階でいつまでということをお示しすることは難しいと考えておりますけれども、いずれにしても規制改革推進会議の答申が決定されましたら、速やかに審議会にはお諮りをしたいと考えております。

大田議長 森下委員。

森下委員 高橋委員のお話の続きをお話ししたいと思うのですが、私どものタスクフォースの答弁書が年収要件を見直すべきではないかと書いているので、年収要件しか見直さないというふうに聞こえてしょうがないのですけれども、仮にここに年収要件及び日雇派遣の例外業務等を見直すべきではないかというふうに書けば、それを見直してもらえという理解でよろしいのですか。書いているのはこれだから、これしかやらないというふうにさっきからどうも聞こえてしょうがないのです。

牛島職業安定局需給調整事業課長 恐縮です。私の説明ぶりが不適切だったとすれば、そこは改めますが、当然のことながら、まずは副業を促進する観点から日雇派遣の部分についてどういったことが考えられるかというのが第一優先課題ではないかと考えております。その観点で検討すべき事項が年収要件だけなのかというところは、いろいろな年収要件の見直しを行う中で、組み合わせ等々の中でどのように考えていくかというところは今後の議論。別に今の時点でここしかやらないということではないと御理解を賜ればと思えます。

大田議長 資料の20ページ、日雇派遣の例外に「副業として従事する者」とありまして、このとき「生業収入が500万円以上の者に限る」と書かれておりますので、タスクフォースの中では、まずこの副業として従事する者の場合の年収要件を議論してきたという経緯があります。恐らく御議論いただく中では、それが広がっていく可能性はあるのだろうと思えます。

森下委員 議長、答申案に年収要件等と入れてもらおうと、いろいろ議論してもらえないかと思えますので、ぜひ「等」を加えてもらえればと。

大田議長 原委員。

原委員 確認なのですが、1点目の副業・兼業の割増賃金に関しては、今回なされている検討会で、このタスクフォースの問題提起も含めて検討されているという理解でよろしいのでしょうか。EUの制度例なども踏まえて検討されるということなのかどうか。

それから、2点目のテレワークに関しては、現状の説明だけだったように思ったのですが、この問題提起についてどうお考えになるのでしょうか。

大田議長 田中審議官。

田中大臣官房審議官（労働条件政策、賃金担当） まず、副業・兼業の観点です。

今回のタスクフォースにおいては、割増賃金の関係の通算が実際には困難ではないかということとか、あるいは健康確保のための時間規制と割増賃金の規制がヨーロッパなどでは一定の分離をしているということも参考に検討すべきではないかという御指摘だと思います。国内外の現状をしっかりと踏まえた上で御意見をいただいているものと承知しておりますし、また、私どもが行っております厚生労働省の有識者検討会におきましても、そういう国内の現状、海外、特にヨーロッパの取扱い、各国の状況も調べまして、それを踏まえて同様の課題の指摘をいただいているところでございます。したがって、こういった課題も十分に認識しながら検討を進めております。

この副業・兼業の問題につきましては、働き方改革の法案が施行されるまでは、割増賃金の部分で労働時間を通算するかどうかということが主要な課題だったと思うのですが、今回、70年ぶりに労働時間規制の大きな変更がありまして、要は、時間外労働の上限時間を罰則付きで規制するということが入りました。これはもちろん健康確保あるいはワーク・ライフ・バランスの両方の観点からでありますけれども、特に健康確保の観点で残業時間を罰則付きで上限規制するという趣旨が非常に強いと思います。その部分についても、これは通算をするのかどうか。要は、2つの事業場で働く方が時間外労働の上限を超えるのか超えないのかということについてどのように考えていくのかという、同じ問題がございますので、今、併せて議論しているところでございます。

そういった観点からいきますと、健康確保の観点が非常に重要であることと、一方で、御指摘いただいております企業での実務的な通算の問題・課題、実務的な問題をしっかりと解決して、企業が把握・管理できるような仕組みにしないと実効性がないということもありますので、こういったものを踏まえた上で、今、検討会はかなり技術的な部分に立ち入って検討しておるところでございます。しっかりと検討を行いまして、できるだけ早い時期に、先ほど申し上げました労政審のステップに進んでいきたいと考えておるところでございます。

テレワークの部分については、テレワークは柔軟な働き方、ワーク・ライフ・バランスに資する働き方ということでもしっかり推進していくということを政策課題として私たちも共有しております。ただし、もう一つ、私どもの視点としては、どうしても自己管理型になった場合の長時間労働、健康確保への懸念も同時に指摘をされておりますので、その両方をよくにらみながら考えていかないといけないということで、先ほど申し上げましたガイドラインなどで、その観点も含めてお示しさせていただいております。できるだけ労働時間の把握・管理の技術的に可能な形を整えていただいて、工夫していただいてやっていただくことをお進めしておるところでございます。

今後とも、ガイドラインの充実などを含めて、テレワークをしっかりと促進されるように、検討してまいりたいと考えております。

原委員 2点目に関しては、この問題提起をされている一定の条件の下で割増賃金の規

制を適用除外とすべきではないかということについては、どうお答えになるのですか。

田中大臣官房審議官（労働条件政策、賃金担当） これも先ほど申し上げましたけれども、深夜労働に関する割増賃金というのは、長時間労働の時間の長さに対する補償ではなくて、その労働時間が深夜であるということに基づいて、深夜労働というのは一定の労働の強度が高いという前提で労働者への補償として支払うということを求めているという規制趣旨でございます。

したがって、この部分については、他のインターバル規制とか、労働時間の柔軟化とか、そういった観点からの対応をしたとしても、それと引きかえに緩和するということができる性質のものではないと考えておりました。深夜労働に関する割増賃金規制については、こういう観点からの規制緩和は難しいものと考えております。

原委員 これは資料でもお示しいただいていますが、16ページ、高度プロフェッショナル制度についての議論をしたときに、深夜割増の除外をしていて、このときには、資料にも書かれているように、創造性の高い仕事に関してはむしろ深夜の時間帯のほうが能率がいいという方がいるといった理由で、新たな制度を設けているわけです。

テレワークに関しては、問題提起の中でも書いていますが、例えば、家族の介護を行っている場合などに、むしろ御本人にとっては、夜10時以降の時間帯のほうが、より効率的、能率のよい仕事ができるといった実態がある。それを前提にして、一定の条件を設けて深夜割増の規制を適用除外とするのは、高度プロフェッショナル制度の議論の延長で考えれば、検討されておかしくないことだと思うのですが、どうお考えになるのでしょうか。

田中大臣官房審議官（労働条件政策、賃金担当） 高度プロフェッショナルの対象者については、かなり自律的な業務に従事する方ですし、その能力あるいは職制に関しても賃金の水準の高い方ということで非常に限定されております。その中で、通常、管理監督者などでも外されていなかった深夜割増賃金の規制を例外的に外したということでございます。

一方で、高度プロフェッショナル制度については、健康確保措置というものも非常に重視されて、その健康確保措置がしっかりとられることを条件に高度プロフェッショナル制度の適用対象者となるという建付けで議論をされて制度化されております。その中で、選択的措置でありますけれども、深夜の労働時間に一定の制限をするという措置も、高度プロフェッショナル制度の対象者に対する健康管理措置の一つとして規定をされている状況でございます。深夜について必ずしもこれまでの認識を改めるということではなくて、深夜労働については、一定の労働強度があるという前提で、ただ、高度プロフェッショナル制度の対象者については、労使の話し合いの中で深夜についてどういう取扱いをするかということをよく決めていただく、一般的な割増賃金規制については、その点については外すという、様々な総合的な兼ね合いの中でこの割増賃金規制の除外が決められております。一般の労働の世界でそれをどのようにするかということは、まだ距離がある感じはしております。

いずれにしても、今、御指摘の高度プロフェッショナル制度について、深夜の労働がどのように行われるのか、また、それが実際にどのように健康に影響するのかわからないのか、こういったことは高度プロフェッショナル制度の運用の実態を見るときにもよく注意していきたいと思えますし、また、今後、深夜労働については、これも様々な医学的な知見を集めている部分もあります。研究している部分もあります。ヨーロッパでは、深夜を含む交代制労働につきましては、一定のがんについての因果関係があるという前提で労災認定されている部分もございますので、いろいろ議論がある部分でありまして、非常に留意しながら慎重に議論を進めていく分野ではないかと考えております。

原委員 繰り返しになるのですがけれども、家族の介護をしながらテレワークをしている方に対しても一律に深夜労働の割増賃金を課すということが現行の規制で、これがむしろ御本人にとっても不便になってしまう、やりづらくなってしまうことがあるという状態なのだと思います。

したがって、今、おっしゃられたような健康管理の重要性は全く否定しないし、全くおっしゃるとおりだと思うのですが、それは条件のかけ方の問題だと思いますので、条件のかけ方がここで書かれているような3点だけでもし足りないとおっしゃるのであれば、「など」という部分をさらに御検討いただけたらよろしいのではないかと思います。

大田議長 林委員。

林委員 ありがとうございます。

御説明いただいたものを私が聞き漏らしているだけかもしれないのですが、もう一点、教えていただければと思います。

資料3 - 2の6ページにあります「副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会」の開催実績を拝見しますと、第6回、4月16日に現行制度の課題整理 ということまで終わっているそうでございます。ここにおいては、本日の資料3 - 1、当方の規制改革推進会議での意見書の2ページの、1948年、昭和23年の通達を改定し、労働時間の通算規定は同一事業主の範囲内でのみ適用というところについて、検討会ではどのような御見解になっているのかという点について、教えていただけますか。

石垣労働基準局監督課長 ありがとうございます。

今、御指摘いただきました労働時間管理の在り方に関する検討会の中では、おっしゃっていただいておりますように、この労働時間の通算、異なる事業主間での労働時間の通算をするかどうかということも大事な論点として話し合われております。

ただ、検討会として、かなり実務上にもいろいろなパターンもあったり、いろいろな状況がある中でどのようにするのかというところはかなり難しい問題がありまして、検討会として、一つ、この方向だというものが出ているわけではございませんので、他の論点も含めて議論がなされているところでございます。

こちらに書いていただいているような、局長通達を改定とか、なくすとか、そういうことによって変えるということももちろん可能性としては選択肢としてあると思えますけれ

ども、そうではないやり方、通算をもっと別の形でやるべきだとか、そういったものも含めてまだ議論されているということが実情でございます。

林委員 ありがとうございます。

この昭和23年の局長通達で労基法38条の事業所を異にする場合の解釈が、そのまま固まっているという現状を、そのままで議論するのではなく、それ自体の見直しも含めて議論していただきたいと思うのですが、この検討会の結論はいつごろ出るのでしょうか。スケジュールを教えてくださいませんか。

田中大臣官房審議官（労働条件政策、賃金担当） 先ほど申し上げましたように、できるだけ早い時期に結論を出して労政審のステップに行きたいと思っておりますけれども、私ども事務局としては、遅くとも今年中には検討会の取りまとめを行って、労政審のステップに進める状態を作っていきたいと考えております。

大田議長 昨年7月にスタートをして、1年半議論をなさるとのことですか。

田中大臣官房審議官（労働条件政策、賃金担当） はい。できるだけ早い時期ですけれども、遅くとも今年中にはというイメージで、今、考えておるところでございます。今、様々な論点を尽くしてやっているところでございます。今の段階でいつということは言えませんけれども、遅くとも今年中にはということで、できるだけ早い時期に取りまとめを行いたいと考えております。

大田議長 飯田委員。

飯田委員 遅くとも今年中というスケジュール感の遅さに少々驚いております。

それはさておき、先ほどから、実務上、システム上、困難であるという御言及が多いかと思えます。その大きな理由と言いますものが、異なる事業主間での労働時間の通算時間の管理が困難であると。その管理は事実上不可能なのではないでしょうか。だからこそ、それは事業主ごとに分けるべきです。自分の事業所で働いている労働者の時間は当然管理できている。そして、異なる事業主のもとでの労働時間は管理できない。だから別々に管理する。これは大変シンプルな話であります。

現状でできていない、さらにはその方法もわからない合計時間での管理を求めるから難しくなる。だから、分けてはいかがですかという提案です。そのため、それに対する新しい通算方法を模索するというのは、分割して管理するという提案に反対であるという御主張に聞こえるのですが、いかがでしょうか。

田中大臣官房審議官（労働条件政策、賃金担当） 先ほど申し上げましたように、労働時間の上限規制あるいは割増賃金規制というのは、労働者本人の健康確保という観点が非常に重要であります。人間は1人ですので、いろいろな複数のところで労働時間を積み上げて働く方については、全体の健康管理の視点からは、全体でどれだけ労働時間があるのかということ踏まえながら健康管理をしたほうがいいという考え方が強かろうと思えます。

ですので、技術的に可能であれば、通算するという事は、一つの政策的な数字、考え

方であります。ところが、現在の解釈や今の制度の下で、今、お願いしているやり方で通算することは、実務的に非常に難しいということが一方で言われております。その間をどう考えていくかということが今の議論でございます。困難だからやめるではなくて、困難だからできる方法を考えるという姿勢の部分も含めて、今、検討しているということでございます。もしそうではなくてオール・オア・ナッシングなのだということになりますと、今の議論がなかなか難しくなるという状況がありますので、できる限り事業主の負担を少なくしながら通算をすることはできないのかという議論をしています。

具体的にどうするのかという議論もしておりますけれども、例えば、複数の事業主の間で連絡をとって通算するべきではないかという考え方もありますし、労働者本人が各事業所に他の事業所で働いている部分の時間を申告すればいいではないかという考え方があります。私どもの検討会で議論をしていくと、この2つのやり方がありますよねということ先生方に提起したときに、事業主の間で連絡をとって通算するのは非常に難しいだろうということが言われております。これは意見の大勢です。そうであれば、労働者の申告が有効なのではないかという方向になるわけですが、ただ、労働者の申告についても、これは正しい申告なのかどうなのかということ、どういう証拠書類や手続で確認していくのかという課題が次にありますよね。そういうふうな議論を順次行っております。

したがって、今、冒頭に申し上げましたように、どのような形ならできるのか、でき得る方法はあるのかということ、今、慎重に議論しているところだということでございます。

大田議長 異なる事業者間の労働時間の通算は非常に難しいことで、審議官が言われたように、恐らく労働者の自己申告という方法しか現実的にはないのだと思います。しかし、そのときに、規定の労働時間を超えたときから割増賃金が発生すると、さらに難しくなります。現在のように副業先の事業主のところでは割増賃金が発生すると、副業としての労働者を雇う事業主はいなくなるし、労働者自身が副業を正直に自己申告しない可能性もあります。

したがって、ここは健康管理というところに焦点を当てて、割増賃金とは切り離したらどうかということが私どもの提案です。重要な提案だと思っておりますので、このことを受けとめて検討会で御議論いただきたいと思っております。既に副業はスタートをしておりますので、早急に議論を進めていただきたいと思っております。

2つ目のテレワークについては、ガイドラインを充実するというお答えをいただいているわけですが、このスケジュールはどうなりますか。

石垣労働基準局監督課長 お答えいたします。

またこの後にいろいろ御議論をさせていただきまして、仮に、こういったものを盛り込むとテレワークを促進する観点から望ましいかということでガイドラインを見直すというときに、どのぐらい見直すのかということにもよると思っておりますし、また、関係する労使の方々の御意見などもお聞きしないといけないというところがありますので、大変恐縮なの

ですが、確たる時期を切ることはできないわけですが、そういうことで話が整理されるようであれば、私どもとしてはなるべくいろいろ議論を早く進められるように努力はしていきたいと思います。

大田議長 深夜労働が規制されてきた理由も、労働者の健康管理が何より重要であるということも十分にわかっておりますが、先ほど委員からも出ておりましたように、例えば、介護をしながら夜も起きていなければならないといった場合に、夜10時をちょっと超えるところで働いて、そのかわり、日中は休養をとるという働き方があっていいのではないかと。ただし、健康管理の観点から、所定労働時間の範囲は死守し、深夜に働く回数も月または週単位で上限時間を決めると。なおかつ、インターバル規制も入れるということかどうか、ということが私どもの提案です。

委員から出ていましたように、これでも不足だというのなら、健康管理上何があればいいかということも含めて御提示いただければと思いますので、引き続きの御検討をよろしく願いいたします。

副業としての短期派遣については、短期派遣の禁止が導入されたときや、その後に労政審での建議が出たときと大きく違うのは、副業・兼業が認められ、政府としてもそれを推進しているというところにあります。森下委員も言われたように、派遣の一つのメリットとして、専門性を生かしながら働くということがありますので、ぜひ年収要件を見直していただきたい。これについてもなるべくスケジュールを明確にして御検討いただきたいと思いますので、その点の御検討をよろしく願いいたします。

高橋委員。

高橋委員 今、私はマイナンバーカードの普及を一生懸命やっているのです。そして、これは、マイナンバーカードに労働時間を入れれば一挙に解決できるのではないかと思いますので、荒唐無稽かもしれませんが、御検討いただければと思います。

田中大臣官房審議官（労働条件政策、賃金担当） そういう発想は昔から頭の中ではいろいろな方がお持ちだと思います。様々な形で、そういった労働者の情報、個人情報を集約して、それを便利に効果的に使っていくことと、これは、先ほど申し上げませんでしたけれども、副業・兼業の問題でもう一つ大きなことは主要な事業主に副業の内容を知られたくないというニーズがありまして、プライバシーの問題、それを知らせたいというニーズもあるので、労働者の選択肢の問題といったことも含めて検討しないといけないと思っております。重要な指摘だとは思っております。よろしく願いしたいと思います。

大田議長 石垣課長。

石垣労働基準局監督課長 先ほどのテレワークのガイドラインの見直しの関係なのですが、行き違いがあるといけませんので、あえてこの場でちょっと確認をさせていただきたいのですが、先ほど私どもの審議官からも申し上げましたように、深夜労働に対する割増賃金のところは、法制度の考え方からもそれを見直すというところはなかなかすぐには難しいということと、少なくともガイドラインを見直したら深夜割賃を払わなくていい

いということにはなりませんので、そこは別の問題なのですが、深夜割賃を払うかどうかということとは別に、企業の方々に余り負担をかけない形で自由な働き方をできるようにするというところで、こちらでヒアリングなどもいろいろ企業さんからされたとも伺っていますが、例えば、企業さんの中にはフレックスタイム制みたいなものをうまく活用して、負担が少なく、既存の制度の枠の中で取り組んでおられたりするところもありますので、ガイドラインの中でそういうところをわかりやすく示すとか、そういったことでのいろいろな努力はできると思うのですが、深夜割賃のところは、恐縮ですが、法で決まっているということと、元々の趣旨がいろいろとございますので、そこは別途の形でお願いできればと思っています。

大田議長 深夜労働の見直しが難しいというのは先ほど審議官もおっしゃいました。ただ、法で決まっているから難しいというのではなくて、その法律をニーズに合わせて柔軟化することは考えられないだろうかという提案ですので、引き続きタスクフォースで議論させていただければと思います。

今日は、お忙しいところ、ありがとうございました。

(厚生労働省 退室)

(金融庁、経済産業省、農林水産省 入室)

大田議長 議題4「総合取引所の実現について」を御審議いただきます。

3月20日の会議において、昨年11月の第4次答申を踏まえた総合取引所の実現に向けた取組についてお伺いいたしました。本日は、前回の説明に関して引き続き議論を行いたいと思います。

関係省庁より、金融庁から、三井秀範企画市場局長、経済産業省から、藤木俊光商務・サービス審議官、戸邊千広商務・サービス参事官、農林水産省より、塩川白良食料産業局長にお越しいただいております。ありがとうございます。

まず、経済産業省より御説明をお願いいたします。

藤木商務・サービス審議官 ありがとうございます。

お手元の資料4-1と4-2の2種類で御説明申し上げたいと思います。前回、3月の会議においていくつか御指摘いただいておりますので、そのことを踏まえて御説明申し上げたいと思います。

まず、資料4-1に関しましては、金融商品取引法に上場する際の商品市場所管大臣の同意という規定がありますがけれども、この同意の判断基準について、これは(案)と書いてございますので、こういう案を農水省さんと私どもで協議をしてまとめたところでございます。

中身について御説明申し上げます。下のほうに1~5ということで次のページまで書いてございます。

1番目は、まさに上場しようとする商品に関して、十分な取引量が見込まれて、公正かつ円滑な取引がなされるということ。

2番目が、この商品に関しまして、2.の4行目、最後ですけれども、対象となる指定商品の生産及び流通を円滑にするために必要かつ適当であること。要するに、実物市場等々への悪影響がないということを確認するということでもあります。

前回、御議論があったと伺っておりますけれども、3番目は、上場しようとする指定商品について、この参加者が20人以上であって、かつ、その過半数が当業者、つまり、その指定商品を扱っている方であることと書いてございます。これは商品先物取引法に基づきましてこういった基準が法定されておりますので、これとの並びで確認させていただく。まさに当業者のヘッジニーズがあることを上場の際には確認をさせていただくという趣旨のものであります。ただ、前回もちょっと御議論がございましたが、6行目の最後のほうでございますが、「ただし」ということが書いてございます。ただし書きで何を書いてあるかといいますと、上場しようとする指定商品が同意をする日において現に商品取引所に上場されている場合にあってはと書いてございまして、これは何を言っているかという、入り口要件でございますので、この入り口要件が一回確認されて、具体的に申し上げれば、TOCOMで上場している商品を大阪取引所に移管するといった場合については、改めてこの当業者要件は確認しませんよという趣旨であります。したがって、一回この事業者の方の実需があることが確認された商品について、これを金融商品取引所に上場する場合にはこの当業者要件の対象としませんということがこのただし書きでございます。したがって、前回、御懸念、御指摘がございましたけれども、今回の総合取引所化において、例えば、金などを移管するというので、今、作業が進んでいるわけでございますが、この金に関して改めて当業者要件をチェックはしないということでございます。

4番目でございますが、業務規程、まさに指定商品の生産・流通を円滑にするため十分であること。

5番目でございますけれども、人的構成についてもチェックをしますという趣旨でございます。

特に御議論がございました3番目の当業者要件のところについては、そういった考え方でございます。

資料4-2でございます。前回の会議以降の進展の中身といたしまして、電力先物について、本上場ではなくて試験上場の申請が3月27日に私どもに出されております。現在、TOCOMでは、原油・石油製品ということで「石油市場」というものがございますが、この中で石油やガソリンなどの先物を扱っているわけでございます。この中に電力という商品を追加するという形で試験上場を行いたいということでございます。期間は3年間ということで、先ほど申し上げましたけれども、20社で新電力等11社の当業者が参加する形での申請となっているところでございます。

申請がなされたということございまして、あとは法律にのっとって私どもは審査をしていくということございまして、4月25日にこの商品先物取引法に基づいて申請があった旨を公示しております。この公示後、3カ月経過後～4カ月経過後までに可否を審査しな

ければいけないことにルールでなっておりますので、4カ月を過ぎてしまうと認可されたものとみなすということになっておりますので、この間に判断をするということでございます。

審査のポイントは、先ほどから書いてございますけれども、取引見込み量や電力の生産・流通への支障の有無、今、電力市場改革で取り組んでおります先渡市場や新しくベースロード市場といった現物市場をつくり上げているわけですが、こういったものへの影響、市場ルール、例えば、不公正取引やインサイダー等の問題がしっかり対応できるかどうか、そのための体制やノウハウがしっかりとられているかどうかといったことについて、しっかりチェックをして判断していきたいと考えているところでございます。

私からの御説明は、以上でございます。

大田議長 ありがとうございます。

それでは、御意見、御質問をお願いいたします。

原委員。

原委員 先に電力先物市場の話から始めてよいでしょうか。

第3次答申は、昨年、私どもがこの規制改革推進会議で議論した際の答申ですが、当時、私たちが申し上げておりましたのは、電力先物市場に関して、資本力、人的資源、経験などの面から見て、東京商品取引所が単独で信頼性が高く市場参加者にとって使いやすい市場を形成することには課題が多いのではないかとということを申し上げました。

一方で、電力先物市場は、電力システム改革の観点で大変重要なものだと認識しております。したがって、市場を作ってみたが失敗しましたということには絶対にできないということなのだと思います。

そこで私たちが申し上げたのは、電力システム改革の観点からどういった市場があるべきなのか。TOCOM単独で本当にいいのか。実績ある海外取引所との提携をすべきなのではないか。総合取引所の創設などといった方策も比較検証すべきではないか。その検討を経て、結論を得て、措置を講じてくださいと申し上げていたと思います。

前回伺った際にも、この比較検証については伺っておりません。その中で試験上場の申請がなされました。申請がなされたので法律に基づいて認可審査をしますというのは、全く話が違うと思っておりますが、同じ認識でよろしいのでしょうか。

大田議長 藤木審議官。

藤木商務・サービス審議官 昨年いただいた中で、海外取引所との連携あるいは総合取引所について検討して、しっかりした体制で臨むべきであるという趣旨で御指摘をいただいたことは承知しています。御案内のとおり、総合取引所についてはこれまで議論を進めてきておまして、現在、JPXのグループの中に入った形で、クリアリング体制についても一本化するという方向の中で、一種、TOCOMの信用力を強化、補完する形で体制を組むということがなされているということございまして、この中で電力の上場を図れないかということで、今回、試験上場という申請があったと認識してございます。

原委員 比較検証の結果をまずは教えていただければと思います。

藤木商務・サービス審議官 その意味では、私どもとしては、今回、総合取引所、JPXグループの傘下に入るという中において十分な体制が敷けるという判断のもとにこういった上場が進められるのではないかと考えております。

海外との関係についても、当然並行して検討いたしましたけれども、総合取のほうは早期に実現するというものでありまして、引き続き海外との検討は進めますけれども、まずはこの総合取の中で上場ということではないかと思っています。

原委員 前回から申し上げておりますが、その比較検証の結果をまだ十分にお示しいただいていないと思っておりますので、まず、こういった市場があるべきなのかをきちんとお示しいただければと思っております。それがなされていない段階、海外との提携についてはまた引き続きお話があるということだったと思いますが、その過程で既に申請がされているというのはおかしいと思っておりますので、一旦申請は取り下げてくださいではないかと思っております。

藤木商務・サービス審議官 今日、資料としてこれまでの検証結果についてお示しいたがないということについては、おわび申し上げます。私どもとしては、指摘を真摯に受けとめて、総合取でいくのか、あるいは海外との提携でいくのかということを検討し、TOCOMにおいても検討して、その上で今回の試験上場の申請になっているということでございますので、その結果については、改めて資料を用意して御説明申し上げたいと思っております。

原委員 確認までなのですが、これはTOCOMさんが検討されるということではなくて、私たちは政府に検討をお願いしたと思っております。政府に、電力システム改革の観点から、あるべき電力先物市場はどういった市場であるべきなのかを検討していただきたいということを申し上げたと思っております。したがって、TOCOMさんが申請を出したのであとは商先法に基づいて審査をしますということではないと思っております。昨年のお答申の際にも、政府で措置を講じてくださいということを申し上げていたつもりですので、この申請がなされたので審査をしますというのは全く受け入れられないと思っております。

大田議長 電力に関しては、インサイダー取引や市場操作に関する監視も含めて、これまでTOCOMがやってきた商品一般とは全く違ったものをつくる必要があるということも、前回申し上げました。JPX傘下に入ることで信用補完はなされますけれども、TOCOMの資本力、人的資源、経験からいって、電力先物市場を担うに値するののかということも、前回申し上げました。

それを石油と一緒にすれば、この電力市場の難しさは克服されるのか。「エネルギー市場」として試験上場をするというのは、一体どういう意図があるのですか。

藤木商務・サービス審議官 済みません。説明が不足しております。

ここに入れることによって、今、おっしゃっていた人的体制や体制がどうということではございません。試験上場ということに鑑みまして、端的に申し上げますと、取引に参加するために取引参加手数料というものがかかるのですけれども、今、石油をやっているら

やる方でこの電力の試験上場に参加されたいという方がいらっしゃるにしまして、別に作ってしまうと、この方々は改めて1000万円の手数料を納めるということが出てきますので、そういうことではなくて、彼らに参加していただくという観点から、同じ市場に品目の追加ということでやりたいと。単にそういったテクニカルな問題であると聞いております。

大田議長 そうだとしますと、試験上場を認めるかどうかのときに、電力先物では適正かつ円滑な取引がなされなくても石油やLNGでなされれば認める、ということではないですね。

藤木商務・サービス審議官 そうではないです。電力についてちゃんと取引がなされる見込みがあるということを確認しなければならないと思っています。

大田議長 わかりました。

高橋委員。

高橋委員 法律屋なので文言が気になります。この案ですが、1でもそうですし4でもそうなのですが、「十分」と書いてあって、要するに、相当余力がないと認めてくれないみたいな表現のようにしか見えないのですが、これは「足りる」ものではダメなのですか。資料4 - 1の4です。「十分」ではなくて、これは「足りる」ものであると。

藤木商務・サービス審議官 こちら辺は法律の文言をそのまま引いてきておりますので、すみません。

高橋委員 全て法律の文言なのですか。

藤木商務・サービス審議官 少なくともその「十分な」というのは法律の文言でございます。

高橋委員 4もそうですか。

藤木商務・サービス審議官 4もそうです。

高橋委員 わかりました。法律の文言であれば、しょうがない。

大田議長 同意要件に関して、併せて伺います。既に取引所、TOCOMに上場している場合は、当業者過半数の要件は適用されないということですが、試験上場の場合を含むのかどうかということが1点です。

それから、今日お示しいただいた5つの要件からいって、前回、話題に出ておりましたWTIについては上場が認められるのかどうか。

この2点をお願いします。

藤木商務・サービス審議官 まず、WTIのほうのお話でございますが、WTIを大阪で上場したいというお話があったときに、当然、我々は1、2、4、5のチェックはいたします。ただ、3の前段の当業者要件については、既にTOCOMの石油市場に原油は上場されておりますので、同じ原油であるということで、これは20分の11は求めないということになります。

それから、試験上場期間の後段の扱いですか。

大田議長 そうです。試験上場の場合に、同意要件3.の「ただし、上場しようとする指定商品」以下に書かれている部分が適用されるのか。

戸邊商務・サービス参事官（商品市場整備担当） それは適用されます。

大田議長 よろしいですね。WTIに関して、前回、金融庁さんから御提案がなされましたが、今の件で何かありますか、三井局長。

三井企画市場局長 総合取引所という観点からすると、広い意味での石油・原油と貴金属は恐らく総合取引所に求められている取引参加ニーズの中で非常に重要なコアとなるような商品種類の要素だと思っておりますので、そこはぜひ円滑に上場できるように考えていただきたいと思っております。

その上で、この3番の要件でございます。これは商品先物取引法上にこのような要件が書いてあるということで、この同意要件が法律の条文だとすると、商品所管官庁としてはむべなるかなという判断基準であると私どもも理解するところでございます。

その上で、原油あるいは石油商品が大阪取引所で上場できる、そして、総合取引所があるべき形で実現するよう御配慮いただけるのであれば、総合取引所の実現の重要な一歩だと思っておりますので、そこは大変尊びます。

他方、今後のことを考えますと、世界で行われている取引所というもののデリバティブの位置づけでございますが、恐らく戦後の70年間でデリバティブに対する見方がだんだん変わってきていると思っております。日本でも、終戦直後は実需原則というものがGHQに指示されて、一般的には実需がない取引を禁止するという形で始まったわけでございますけれども、70年代、80年代に、金融技術、金融理論の一種革命的な進歩がありまして、先物取引あるいはデリバティブ取引というのは、将来の価格を賭けようとしているギャンブルのような取引ではなくて、むしろ現物価格と理論的に金融工学上は結びついているというもので、先物価格が決まれば現物価格は理論上計算できる、あるいは現物価格が決まれば先物価格は理論上計算できる。オプションバリューも、相当程度の幅はあるかもしれませんが、理論上計算できるということが、80年代、90年代に一般化しているところでございます。そういった中で、例えば、参加者のポジションの公表やいろいろな形で、実需がこれだけ必要であるという外形的な規制が、別のもっとソフィスティケートな形で、マーケットに対する悪影響を与えない、あるいはマーケット自体がよく機能するという形に変わってきていると思っております。

その意味では、総合取引所をより発展させていくという観点からは、仮に3番の当業者基準が商品の上場ということでネックになるようなことがあれば、改めてこの要件の要否や、別の現実的な基準があるかどうかといったことについて、議論させていただければありがたいと感じます。

大田議長 高橋委員。

高橋委員 先ほど法律の文言がそうだからというのですが、そうすると、法律の文言から具体的に落とした要件はどれですか。より詳しく具体的に落とした要件はどこになるのでしょうか。

戸邊商務・サービス参事官（商品市場整備担当） 基本的に1～5まで法律の文言を引

っ張っております。この3 . のただし書きのところオリジナルになります。ただ、ただし書きの最後のところ、11人以上としておりますところは、法律上、10人以下になると閉鎖するという規定になっておりますので、そこを反映した11人と御理解いただければと思います。

高橋委員 普通、行政手続法で、法令の適用上必要、これは同意要件だから審査基準ではないと思いますけれども、要するに、法令の要件を具体的に予見可能な基準をつくれという話になっているのですね。法律の文言をそのまま引っ張ってきたら、予見可能性を高めていることには何にもならないのですけれども、この間、法律について、この1～5について何か具体的に落とし込むということを考えられたのですか。

戸邊商務・サービス参事官（商品市場整備担当） 例えば、その十分な取引量というものが具体的に書けるかということについては、これは商品ごとに当然いろいろとございますので、そこをより明確に落とせるかというところはなかなか難しいのではないかと我々は考えております。

高橋委員 その場合だって、例示とかはあるわけですよ。具体の商品の場合の例を書いたり是可以する筈です。例示とか。予見可能性を高めるというのだったら、法律でこの同意要件を定めたというのだったら、3の部分的なところだけ具体化するのでは、これは具体的な同意基準を定めたことにならないのではないのでしょうか。

戸邊商務・サービス参事官（商品市場整備担当） 我々は、同意の基準、法令にのっとったこの基準については、少なくともこれまではなかったというか、明示されておられないので、そこを法令と見比べながら、今回、具体的に両省で明示をしたと御理解いただければと思います。

高橋委員 行政手続法をよく読んでいただいて、法令の適用上必要な基準を定める。これは同意要件なので、行手法上の審査基準にはならないと思いますが、許認可にかかわってくるので趣旨は同じだと思います。そういう意味では、要件を具体化しないと、これは行手法の精神に反していると思いますので、そこはよくお考えください。

大田議長 原委員。

原委員 先ほどの三井局長のお話に戻りますが、当業者要件が仮に今後総合市場の形成に向けて制約になる可能性があれば、より新たな現状に対応した実効的な実需要件に見直すことも含めて検討する可能性があるということなのかと理解いたしました。

問題が生じてから検討していたのでは遅れてしまうと思いますので、ぜひその検討は海外の制度例なども参考に進めていただいたらよろしいのではないかと思います。それは経済産業省さんと農林水産省さんではされるのでしょうか。

藤木商務・サービス審議官 当然海外のいろいろな例などを勉強して、どのようになっているのかということをやるとするのは、当然に我々はやらなければならないことだと思っていますので、それはそうであります。ただ、実際に法律を変えとか制度を変えるといった際には、そういった立法事実も必要になってまいりますので、そういった、ある程度、

問題が具体化というか、問題が明らかになったところでそういった法令上の対応に入っていくということが普通ではないかと思っております。ただ、今、御指摘のように、海外の例など、いろいろなものをちゃんと引っ張って、勉強をちゃんとしろということについては、それはまさにおっしゃるとおりだと思っております。

大田議長 前回の積み残しの議論として、大阪取引所への移管の時期があります。前回、「差金決済の商品は先行的に移管して、現渡しを行う商品は清算システムが整備されてから移管するということはどうか」という意見が出ていたのですが、これについては、経済産業省さん、いかがでしょうか。

藤木商務・サービス審議官 今、JPX、TOCOMで、これまでのシステムの切りかえのタイミングを前倒しにして、それでできないかということで、2020年度の上半期ということで目標を置いて、そこで移管ができないかということで作業を進めていると承知しております。

大田議長 この点、三井局長から何かありますか。

三井企画市場局長 私も同様の報告をお聞きしてしまして、総合取引所は、海外の参加者も含めて、モメンタムを維持する観点からも、関係者にはさらに努力してできる限り早期の統合をお願いしたいと思っております。

大田議長 前回、事業者にとって数度にわたるシステムの改修は避けるべき、というお話がありましたけれども、商品移管が遅れば、その分、取引機会を失って収益機会も失うという側面がありますので、なるべく早くお願いしたいと思います。

あわせて、私から1点質問がございます。JPXとTOCOMの基本合意では、「石油市場の商品構成は、当面、移管しない」となっております。この「当面」ということについて、政策当局として、経産省、金融庁がどうお受けとめになっているかを伺いたいと思います。

商品分野のデリバティブ取引は総合的に証券・金融とワンストップで取引がなされることが商品市場の活性化には不可欠だと思います。エネルギーだけを別にする格別の根拠は見当たりません。さらに、日本は世界最大のLNG輸入国ですから、エネルギー市場において、日本をアジアのハブにするということは重要な課題です。このとき、国内外から多様な投資家を呼び込むためには、既に多様な投資家と流動性を持つ証券・金融分野と一体化することが最も有効な手段だと思います。民間企業の取り決めで「当面」ということになりましたが、この「当面」というのをどう捉えるのか。政策当局としての御見解を伺います。

まず、藤木審議官、いかがでしょうか。

藤木商務・サービス審議官 ありがとうございます。

おっしゃるように、LNGは大変重要な商品でございますし、今、まさに目先、電力ということだと思っております。先ほど原委員からも御指摘がございましたけれども、この電力の上場は、我々が電力改革を進める上で政策的に極めて重要なことだと思っております。これも先ほど御説明申し上げましたように、電力の現物市場の改革も、今、並行してどんどん進んでいるということでございまして、先物市場についても、この電力の現物市場の改

革、様々な制度改正と、まさにバック・トゥー・バックでやっていくことが必要になると考えております。

その意味で、私どもとしては、当面、2020年完全自由化ということ踏まえつつ、まずはこの電力を早期に上場させたいと。ここで申し上げている早期の上場というのは本上場という意味でございますけれども、本上場をさせたいと思っております、このためには、石油との入口と出口という言い方をしますけれども、一括で市場を持っていくということが非常に重要だと思っております。その意味で、電力の先物の立ち上げをやる過程においては、私は今の形で当面進めることが重要だと思っております。その電力のほうの本上場ができた時に、その時点で石油がどうなっているのか、電力がどういうふうな取引になっているのかということ踏まえて、取引所間で議論がなされるという問題ではないかと思っております。

大田議長 三井局長、いかがですか。

三井企画市場局長 エネルギー商品、とりわけその中でも石油・原油は金融の参加者からは大変ニーズの高いところございまして、現状、TOCOMに上場されているドバイの原油はTOCOMで引き続き取引を続けるとしても、できるだけ早いタイミングで大阪取引所において、例えば、ブレントやWTIなどグローバルにトレーディングがされているような石油・原油商品を他の商品と一体として、早急に取引を始めることが最優先と私どもは考えております。

それをできるだけ早く立ち上げて、立派なマーケットにしていく過程で、取引所を中心として、プレーヤーの方、市場参加者の方とよくコミュニケーションをとって、どういうニーズがさらに出てくるのか。あるいは、どういう商品設計の改善をしていくとよいのか。その過程で追加する商品が出てくれば、これは海外の総合取引所との競争関係もありますので、機動的に議論させていただきたいと考えております。

大田議長 電力先物市場につきましては、試験上場の申請があったということですが、私どもは一貫してTOCOMに電力先物市場を担えるのかという懸念を示しておりますので、原委員が言われましたように、どういう市場が必要であるのかということはきちんと検討していただきたいと思います。電力システム改革において、しっかりした電力先物市場ができるかどうかということは死活問題ですので、ぜひこの点は改めて御検討をお願いいたします。

総合取引所が誕生の運びになりましたけれども、これは単に一里塚であって、それだけで商品市場が活性化するわけではありません。今後、金融分野と商品市場が一体となって知恵を絞って施策を講じていかなければなりません。そういうときに、今日は「当面」の意味をお聞きしましたが、いつまでもエネルギーは別だということを言っているのは、エネルギーを含む日本の商品市場はこのラストチャンスを生かし切れないことになると思います。引き続き、商品市場活性化に向けた総合取引所の在り方について積極的な御検討をお願いいたします。

今日は、お忙しいところ、おいでいただきまして、ありがとうございました。

(金融庁、経済産業省、農林水産省 退室)

大田議長 以上により、本日の議事は全て終了いたしました。

事務局から何かありますか。

小見山参事官 次回の会合は、追って事務局から連絡いたします。

大田議長 これで本日の会議を終了いたします。