

第45回 規制改革推進会議終了後記者会見 議事概要

1．日時：2019年5月20日（月）17:10～17:48

2．場所：合同庁舎4号館4階共用408会議室

3．出席者：

（委員）大田弘子議長、安念潤司座長

4．議事概要：

司会 では、第45回「規制改革推進会議」本会議後の大田議長による記者会見を始めたいと思います。

それでは、大田議長、よろしくお願いいたします。

大田議長 今日規制改革推進会議では4つの意見書について審議いたしました。それから、規制改革ホットラインのこれまでの進捗の報告、第5次答申の構成案について審議いたしました。

まず意見書について御説明いたします。最初の意見書が投資等ワーキング・グループの「電力小売市場の活性化に向けた提言」です。

資料1、意見書をごらんください。

電力の小売が自由化されてから既に3年がたっておりますが、新規参入者のシェアは総販売電力量の約15%にとどまっています。この最大の原因がどこにあるか。前文の下から2つ目のパラグラフ、「発電設備の約8割を大手電力会社等が保有しており、実質的には大手電力会社が発電市場の独占力を梃子に小売市場における競争を制限し得る状況」になっているということがあります。

そこで、この意見書では、1番目に、大手電力会社が卸供給を行うときに自社内と外部の小売事業者への「内外無差別」ということを提言しています。

大手電力会社が小売電気事業者に卸供給を行うときに、小売部門が窓口になっているケースが多いのですが、電力会社の小売部門と新規参入の電気小売事業者は競争相手になってしまいますので、卸供給せずに相対契約で電力を売るというインセンティブが働きます。

2016年から大手電力会社が内部の売買取引の一部を取引所経由で行う「グロス・ビディング」ということを始めていますが、これも同一の担当者が売る側と買う側になっているということがございます。

そこで、大手電力会社の発電部門が自社内の小売部門に卸供給をする場合と、外部の小売事業者に卸供給を行う場合、これを「内外無差別」にすることが望ましいと。ただし、強制できることではありませんので、提言の（1）「大手電力会社が行う電力の卸供給について、公正かつ有効な競争の観点から、発電部門が担うことが望ましい旨を、ガイドラインその他の形において明確に示す」。

(2) 「グロス・ビディングにおいて、大手電力会社の発電部門と小売部門が分かれて売買入札を行うことが望ましい旨をガイドラインその他の形において明確に示す」。

2 番目のテーマが、「卸電力市場の透明性の確保」です。

市場での情報開示は極めて重要です。現在でも一定規模以上の発電ユニットの計画停止あるいは計画外の停止、送電設備の運用容量・使用状況などは公開されることになっておりますが、次のパラグラフにありますように、発電所の稼働状況などについては公開が求められておりません。そのため、発電所を持っている大手電力会社とそれ以外の事業者とで情報の非対称性が生じます。

したがって、「市場価格に重大な影響を及ぼし得る発電所の稼働状況等に関する情報について、適切かつタイムリーな開示が行われるよう、早急に検討を進め、今年度内に結論を得るべきである」と。

3 ページ目をごらんください。3 つ目のテーマとして、ベースロード市場と非化石価値取引市場、この2 つの新しい市場について書いてあります。「ベースロード電源」というのは、一定量の電力を安定的に、かつ低価格で供給できる電源で、石炭火力、大型水力、原子力などです。こういうベースロード電源は大手電力会社しか持っておらず、新規電力事業者はここにアクセスできない。

そこで、アクセスの公平性を実現するために、ベースロード市場の議論がなされており、本年中に開設される予定です。ここで重要なのは、大手電力会社がベースロード電源からの電力を市場に供出する場合の価格が競争上適切であること、自社内に卸供給する価格と比べて不当に高くないということが必要です。

したがって、下線部の(1)をごらんください。「大手電力会社からベースロード市場への供出価格について、自己またはグループの小売部門に対するベースロード電源の卸供給価格を不当に上回らないよう監視するということ」と、その際は「産業用の小売価格も参照すること」を提言しています。

もう一つ、非化石価値取引市場について。エネルギー供給高度化法によって、小売電気事業者が調達する電力の非化石電源比率を2030年度までに44%以上にすることが決められています。非化石電源は、再生エネルギー、大型水力、原子力などです。電力が非化石電源のものなのか、それ以外のものなのか判別できないので、非化石電源からの電力については証書を発行し、非化石価値を取引する市場を創設するということが行われております。

このときに非化石電源を持たない新規参入の小売事業者に過度に不利益な影響をもたらさないようにということで、下の下線部分の(2)、「非化石価値取引市場において発電事業者が得た非化石証書収入について、非化石電源の利用の促進に用いること」という提言をしております。

この意見書に関してご質問があれば、今お受けします。よろしいですか。よろしければ、次に「肥料取締法の改革に関する意見」について説明します。

まず「1 . 現状と課題」というところをごらんください。

肥料には大きく分けて2種類ありまして、米ぬかとか堆肥といった農家の方が識別しやすい肥料は「特殊肥料」と呼んでいます。それ以外が「普通肥料」。特殊肥料は知事への届出で生産できるのですが、普通肥料については銘柄ごとに登録が必要で、含有すべき主成分の最小量や含有を許される有害成分の最大量などに対して「公定規格」が設けられています。

この公定規格が、農家のニーズや技術の進展を踏まえた規格になっていない。諸外国と比べて規格の数が多い。非常に詳細でわかりにくい、という批判があります。また、家畜のふんやアミノ酸の発酵残渣といった産業副産物に由来する肥料は値段が安く、土壌改善にも役立つし、資源循環にも望ましいわけですが、公定規格においては、最小成分量が高い水準に設定されているという問題があります。

2つ目の問題として、普通肥料と特殊肥料の混合は認められておらず、土壌を改良する資材と普通肥料の混合も一部例外を除いて認められておりません。農家のニーズは堆肥を利用した土づくりですとか、きめ細かく肥料を使いたいといった具合に多様化していますが、肥料の混合は限定されています。

3番目。普通肥料の主成分については保証成分量がきちんと含有されているということを保証しなければいけないのですが、この保証成分量の分析結果における許容誤差が他の先進国に比べて小さいという問題があります。

また、指定配合肥料、これは既に登録された普通肥料だけを配合して生産される肥料ですが、指定配合肥料の保証成分量については、最終製品に含有される実際の実測値は認められていない。これは不思議なことなのですが、実測値は認められていなくて、「原料となる普通肥料の保証成分量を使用して計算した値」を用いるということになっています。これがコスト高の要因にもなっていますし、例えば、特別栽培農産物も実際の実測値で見ると基準量以上の化学肥料の窒素成分量が含まれるということになりかねない。

4番目。肥料は見た目では効果や安全性が判断できませんので、肥料の種類、保証成分量などを記載した「保証票」を製品に添付することが義務付けられています。ここで主成分以外にも非常に詳細な表示が求められる。また、重量順に書くことになっているため、細かい成分まで重量の順序が変わる都度、包装を再印刷しなければいけないといった問題が生じています。

5番目。登録や届出をする際に、既に法人番号で明らかな会社住所などについても申請書類に記載する必要があるといった問題があります。

6番目。るる申し上げてきたことは、肥料取締法に基づくものですが、これは昭和25年に制定された法律です。それ以来、抜本的な見直しが行われていない。昭和25年当時の、悪質業者がいたとか有害物質が使用されていたという状況を反映して、「取締法」という名称になっています。しかし、本来、肥料というのは生物の栄養分であって、メーカーが絶えず創意工夫を凝らして製品開発を行い、農業の生産性向上に役立つ取組をしなければいけない。この取締法という名称が開発意欲や創意工夫を萎縮させることがあってはなら

ないということで名称の変更を求めています。

実施すべき事項として、公定規格については肥料の種類の大くくり化や簡素化を行う。2番目に、混合について認め、混合すべきでないものについては限定列挙する。3番目に、保証成分量は諸外国の運用を参考にして許容範囲を緩和する。また、最終製品の成分実測値を根拠として成分の保証を行うことを選択可能とする。

4番目に、保証票についても農家にとって必要な情報を適切に行う観点から見直しをする。5番目に、登録・届出も合理化していく。6番目に、法律の題名についても、これはそう簡単ではないのですが、変更を含め、新たな法体系に即したふさわしい題名を検討するという提言をしております。

この意見書について、何か御質問があればお受けいたします。よろしいですか。

雇用ワーキング・グループの2つの意見書については安念座長が後ほど来られますので、それまで私から「ジョブ型正社員に関する意見書」について御説明いたします。

ジョブ型の雇用ルールには、もう長く取り組んでおります。この意見書の冒頭に書かれていますように、平成25年の「多様な正社員のモデルを確立するための施策を具体化する」という総理指示を受けて、前身の規制改革会議から取り組んできております。ジョブ型というのは、勤務地を限定する、職務を限定するといった限定正社員です。日本の正社員の場合は、職務無限定が特徴になっておりますので、職務や勤務地など一部を限定した正社員ということで、正社員の多様化を図ろうというものです。

総理指示を受けて、厚労省は「雇用管理上の留意事項」をまとめておりますし、実際にジョブ型を採用している企業も増えてきております。しかし、ジョブ型のルールは明確ではありません。就業規則や人事管理上、整備すべき課題がいまだに残されている。特に問題なのは労働契約のあり方で、ジョブ型に限らず、日本では雇い主と労働者との間で明確な合意が成立していません。企業の包括的な指示のもとで自分の労働条件がどういう条件になっているのか、どういう合意になっているのか曖昧なまま仕事をしている正社員はたくさんおります。しかし、この限定正社員の場合は特に、その点を明確にしていけないと労使間で紛争が起こりかねないということで、この提言をまとめています。

2ページの下。問題点の(1)、「勤務地限定正社員」、「職務限定正社員」は多くの企業で導入が進んでいますが、労働契約法第4条第2項において労働契約の内容については、「できる限り書面」ということになっているので、勤務地を限定する場合も労働契約や就業規則で明示的に定められていないことが多い。労働条件の明示は労働基準法で義務付けられていますが、明示の対象に掲げられていないものは明示されません。

2番目の問題点。有期労働契約で通算5年を超えた場合に無期転換するルールは既にスタートしております。しかし、この対象者として申し込み権を持ち、本人も正社員化を希望していながらも、そのことが周知されずに転換の申し入れが進んでいないという問題があります。

安念座長が到着されましたので、改革の方向性のところから安念座長、お願いします。

安念座長 座長の安念でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

問題点がどこにあるかということは議長から御説明申し上げたとおりでございますが、改革の方向性でございます。やはり勤務地とか勤務内容、職務の内容を限定するとなりますと、今までのような、いわゆる無限定正社員のような、こういう言い方をしては何ですが、井ではやっていけない。きちっと少なくとも紙にしようということでございます。

その紙でございますが、これは3つありまして、一つは労働契約そのもの。これは今、議長から指摘のあったところでございますが、労働契約法の4条というのがございます。もう一つは労基法の15条、これは労働条件を示すというものでございます。これは企業の側から示すもので、契約書ではございません。それから、89条というのがございまして、これは就業規則でございます。その3つの規定がございますので、それぞれ、もうきちんと紙にしましようというのが私どもの提案でございます。

この勤務地等の限定については、まず労働契約について書面化することを義務化しよう。労基法15条での労働条件の明示についても加えよう。就業規則についても限定する、しないについて、明記してもらおう、記載事項として追加してもらおうということでございます。これはいずれも私どもの提言を受け入れていただけるならば法令の改正を伴わなければならないものでございます。

次に、4ページの(2)でございます。無期転換ルールでございます。無期転換ルールは既に確立されたものでございますので、この周知方を提案しております。これは労働者のほうも知らない場合が結構あると考えられますので、周知をするように無期転換のルールを通知することの義務化を含めて周知の方法を講ずるというものでございまして、これも無期転換のルールを企業が労働者に対して通知することを義務付けるとなりますと、これも法令の改正を伴うものでございます。

以上がジョブ型正社員の雇用ルールの明確化に関する意見の概要でございます。

それでは、もう一つの意見書、資料3「高校生の就職支援の在り方に関する意見」でございます。

高校生の就職というのは大学生の就職とは非常に違っておりまして、まず第一に、都道府県ごとに関係者が集まって、つまり、高校側と企業側ということでございますが、送り出す側と受け手の側とで、どのようなスケジュールで就職活動をするのかということを毎年決めております。

ほとんどの県で、毎年「1人1社制」と言って、就職活動は大体9月の初めごろに始まるのですが、一定の期間内はとにかく1社しか応募できない。こういうルールを決めております。

このルールは確かにそれなりによく機能してきて、高校生に対して就職の機会を保障するという役割を果たしてきたと思うのです。しかし、やはり過度にパターンリズムと申しまししょうか、学校の側が、「おまえにとっていいところはこれなのだ」と一つだけ提示するというのは、それは親心と言えば親心でしょうし、企業にとっても都合のいいところが

あるのですが、やや行き過ぎではないか。価値観も多様化しております。それから職業系の高校の場合、実はもう既にこれは都市部を中心に進学者、上級学校に進学する生徒さんのほうが数は多くなっているということもございます。状況も変わっておりますので、1人1社制にそれほどこだわるのではなくて、もう少し間口というのでしょうか、選択肢を広げてよいのではないかとというのが私どもの考え方でございます。

問題意識はそういうことだといったしまして、2ページの真ん中辺にあります2ポツの「取り組むべき事項」ということとございますが、1人1社制がそれなりに機能しているということは認めておりますので、それをいきなりやめてしまえなどと乱暴なことを言っているのではなくて、それはいいかもしれないが、まずは当事者の声を聞こうということとございます。

(1)で、高卒で就職した者が現在の採用選考の仕組みをどう評価しているか、また早期離職の背景にどのような要因があるかについて早急に実態の分析を行うということとございます。要するに、当事者の声を聞こうということとございます。

早期離職者、それほどいるわけではございませんが、早期というのは3年目ぐらいまでのことを言うのですけれども、大卒で3割、高卒の場合は4割、特に1年目の早期離職者が高校の場合は有意に多くなっておりますので、やはり全部が全部、就職する生徒さんの意に沿うような就職先の推薦でもないのかもしれない。それは何とも言えませんが、まずは評価、実態を調べなければいけないというのが(1)でございます。

(2)でございますが、これは生徒が活用する情報源について、現在の状況を把握した上で、地域の学校、ハローワークと自治体が連携して、情報の利用方法を丁寧に教育・指導するということとございます。実際には高校生の就職市場というのは非常にマーケットの規模が小さいものがございますから、民間企業の参入が余り期待できません。したがって、結局は企業と学校とハローワークということになりますので、その情報を十分に活用できるような環境を整えてもらおうということとございます。

次、18歳で就職することとございます。本当に私、けなげだなと思うのです。そうだといたしますと、まだこう言うは何ですけれども、子供でございますから、就職で終わりというのではなくて、そこからしばらくはやはり見守ってやらなければならないだろうと思います。

(3)でございます。早期離職者への対応を含め、学校とハローワークが連携し、卒業後の一定期間、都道府県及び厚生労働省と文部科学省が協力しながら、高卒就職者と伴走しつつ定着支援の仕組みを整える。こういう提言もしてございます。

以上でございます。

大田議長 今の雇用関連の2つの意見書について、何か質問があればお受けします。

司会 名前と御所属をおっしゃっていただいた上でお願いします。

記者 安念座長にお伺いします。高校生の就職支援なのですけれども、取り組むべき事項の1にあるのは、取組の主体は文科省、厚生労働省、双方に求めているということなの

でしょうか。

安念座長 特別、主語は書いてございませんけれども、学校現場に影響があるのは御指摘のとおり文部科学省ですし、労働問題と考えれば厚生労働省ですね。主として2つの省に取り組んでいただきたいと思います。

司会 ほかにございますでしょうか。

記者 ジョブ型正社員についてお伺いしたいのですけれども、今回、個々の労働者と事業者との間の書面による確認を義務付けるよう要望されたりとかいろいろされているのですが、ジョブ型正社員を普及させるというか広めていきたいというお考えをお持ちだと思うのですが、こういった改革の方向性のところに書かれているようなことを行うということは、労働者あるいは使用者、どちらに重きを置いた要望というか、こういったことを要望される意図というか、労働者、使用者、それぞれのメリット、お考えになっていることがあれば教えていただけますか。

安念座長 ありがとうございます。ジョブ型を選ぶかどうかは個人の価値観の問題でございますので、私たちは別にジョブ型が今よりも広がるほうがよりよい社会だと考えているわけではございません。そうではなくて、むしろ、ジョブ型なら雇用というものが円滑に進む場合にはジョブ型が使いやすいような形にしようということでございます。

特にジョブ型が使われるであろう局面として、ほかにもあると思うのですが、主として想定しておりますのは、例えば今のところ60歳の定年で迎えて、その後、再雇用される。そうした場合に一定の職務の限定等が伴ったほうが再雇用しやすいであろうということがございます。それと、先ほどの5年の無期転換でございますが、無期転換というのは有期雇用をただ単に無期にするだけで、ほかの条件は全然変えなくてよろしいものですので、やはりそういう場合にも何かの限定の付いた正社員、無期雇用というものが使いやすいだろうということでございます。

私は、労使双方にメリットのあることだと思います。きちんとした制度ができていれば雇われやすいでしょうし、働きたいという人の希望を満たすこともできるし、さらには完全な無限定正社員というのは非常にコストのかかることでございますので、そういう形では雇えないのだが、そうでないのなら人を雇いたいという企業さんもたくさんあるはずでございますので、そういう意味で労使双方にとって利益をもたらすものだと考えております。

大田議長 前身の規制改革会議でスタートしたときの経緯も御説明いたしますと、非正規を選択するなかには、転勤したくないからとか、会社の指示でいろいろな職務をやるのが嫌だからといった理由があります。また、残業や転勤があると介護や子育てと両立できないという人もいます。そういう人たちが正社員ではあるけれども、転勤はしなくて済むとか、労働時間が限定されるという、あくまで正社員のメニューの一つとして、そういう働き方がきちんとルール化されたほうがいいのではないかとということで議論されてきました。

欧米の場合は職務限定型の働き方が中心ですが、これはこれで問題がある。一つのポストがあいた場合は公募して採用するといった硬直さがありますので、そういうことを私も望んでいるわけでは全くありません。正社員の中のメニューの一つとして、このジョブ型正社員というものを位置づけたいというのが最初からの趣旨です。

記者 そうすると、子育てとか介護をしながらとか、今、結構共働きも増えてきていますし、そういう人たちがそれぞれの事情を抱えながら、できる範囲で仕事したい人が仕事できるような仕組みをつくっていかうというので、こういう改革の方向性みたいなものを打ち出されたという理解でよろしいのでしょうか。

大田議長 そうです。それを正社員として行うということです。

記者 ありがとうございます。

司会 ほかいかがでしょうか。

記者 今の点について少し詳しく、よりお伺いしたいのですが、まず1点目、無期転換ルールのほうなのですが、これはルールがあるということを企業が対象者に通知することを義務化するということは、今、余りルールが知られていないのは、主にやはり勤め先の企業に問題があるからという理解でよろしいのでしょうか。

安念座長 問題があるかどうかは私にはわかりませんが、要するに知らないということでしょうね。通知するように情報提供することを義務付けられておりませんから、別に悪意ではないのかもしれませんが、だから、どちらに問題があるというよりも、とにかく知るだけは知ろうねということでございます。

記者 政府の周知の仕方に問題があるという可能性もあると思うのですが、そこは余り考えていないということですか。

安念座長 その前に、3ページの下のほうにある注の17をごらんいただけますでしょうか。これは事実、調査の一例を述べているだけでございます。国が、というのは、とりわけ厚生労働省が経済界に働きかけてもらうというのは当然のことでございますが、そう申しましても、個々の労働者に国が直接働きかける、情報提供するというのはなかなか難しいことだと思いますので、やはり何と言っても一番効くのは勤め先から教えてもらうということでございますので、このような提言に至ったわけでございます。

記者 わかりました。

あと、もう一点なのですが、ジョブ型の正社員のことなのですが、おっしゃるように働く側のほうは介護や子育てなどで限定的な働き方にニーズはあるというのは以前から言われていることですが、これが広まらないというのはある種、雇う側にそれほどのニーズがない。正社員が多様化すると社員の管理が複雑になってコストがかかるなど、主に広がらないのは企業側に問題があるというような理解ができる、考え方もできると思うのですが、そのあたりはどう考えていますか。

安念座長 いや、それは就業規則等で既に3割近い企業、大きな企業は制度としては持っております。それと、これは大きな会社はそうだと思うのですが、実は無限定正社員の

管理も大変なのです。例えば転勤させるのはめっちゃめっちゃ大変なことなので、決してやってみたらどちらが大変かというのは一概に言えないことであって、この人は例えばこのエリアだけで勤務してもらえればいいのだというのがあれば、その動かすコストは少なくともかかりませんし、動くことに伴って、例えば引っ越し代とか住居の手当とかを出さなくても済むということもありますので、決して企業にとって限定正社員が損だということにはならないと考えております。これは一種の経済学で言う経路依存性というのでしょうか、平たく言えば、ある種の労働慣行の惰性なのではないかというように私は考えております。

記者 それはだから、つまり、手続をこのように厳格化すれば双方にニーズがあるから、手続を厳格化すれば広がるはずだというような考え方に立っているということですか。

安念座長 厳格化するから広がると言っているのではなくて、やはり無限定というのは井ですから、とにかく会社の命令でどこでも行ってくれと、その明文化などはしなくていいという前提が何となくあるわけです。なぜそうなのかというのも実は難しいのですが、とにかくある。しかし、限定正社員となれば限定するわけですから何か定義をしておかなければいけないわけで、その定義はこうやってやるのだよということを法令上ルールづけていたほうがやはり企業は人事管理上、やりやすいだろうと思うのです。

司会 よろしいでしょうか。

安念座長 どうも皆さん、ありがとうございました。

大田議長 以上、4つの意見書は規制改革推進会議の意見になりました。

次の議題が規制改革ホットラインについてです。資料5-1にありますように、この3年間に1,691件の受付をいたしました。そして、所管省庁に検討要請しまして、回答状況が合計1,592件です。その内訳については、そこに書いてございます。

主な内容についても添付資料がございます。

最後が第5次答申の構成案についてです。資料6にございます。

総論に続いて各分野の規制改革の事項が書いてあります。この中には意見書を出したものもありますし、各ワーキングの終了後にブリーフィングしてきたものもございます。農林分野、水産分野、医療・介護分野、保育・雇用、そして、投資。「その他重要課題」は、本会議で取り組んだものです。それから、行政手続部会で取り組んできた行政手続コストの削減です。

この目次に沿って、これから答申の内容を詰めていくということになります。

私からは以上です。

司会 それでは、これまでの件も含めて質問がおありの方は挙手の上、名乗っていただいて、お願いします。よろしいでしょうか。

それでは、これで記者会見を終了させていただきたいと思います。

大田議長 ありがとうございました。