

## 第5回 保育・雇用ワーキング・グループ 議事概要

1. 日時：平成30年11月9日（金）14:29～16:34

2. 場所：合同庁舎4号館2階共用第3特別会議室

3. 出席者：

（委員）安念潤司（座長）、大田弘子（議長）、森下竜一（座長代理）

（専門委員）池本美香、島田陽一

（事務局）林次長、福田参事官

（説明者）野川明治大学法科大学院専任教授

竹林厚生労働省子ども家庭局保育課長

4. 議題：

（開会）

1. ジョブ型正社員に関するヒアリング

2. 待機児童対策協議会に関するフォローアップ

3. 学童保育対策に関する意見書審議

（閉会）

5. 議事概要：

○福田参事官 それでは、定刻となりましたので、ただいまより「規制改革推進会議 保育・雇用ワーキング・グループ」第5回を開催いたします。

皆様には、御多用の中、また、お足元の悪い中、御参集いただきまして、まことにありがとうございます。

本日は、大田議長も御出席予定です。また、飯田委員、八代委員は御欠席、森下座長代理は途中で退室と伺っております。

本日の議題は「ジョブ型正社員に関するヒアリング」「待機児童対策協議会に関するフォローアップ」、そして、「学童保育対策に関する意見書審議」でございます。

報道関係の方がいらっしゃいましたら、こちらで退室をお願いいたします。

それでは、ここからの進行につきましては、安念座長、よろしく願いいたします。

○安念座長 どうもありがとうございます。それから、議長もお忙しい中、またまた御出席いただいてありがとうございます。やはり座長が頼りないと監視していなければいけないとお考えなのは当然かなと。

それでは、早速、議事に入ります。

「ジョブ型正社員に関するヒアリング」でございますが、本日は明治大学法科大学院、

野川忍先生にお越しをいただいております。お忙しい中、また、足元の悪い中を本当にありがとうございます。

それでは、早速でございますが、資料1に基づいて30分ほどで御説明いただければと存じます。よろしくお願いいたします。

○野川教授 本日はお招きにあずかりまして、ありがとうございます。

私は労働法学の立場から、この問題について幾つか事前にいろいろとこの進捗状況等も教えていただいておりますので、それを踏まえてお話をしたいとは思いますが、このワーキング・グループには日本労働法学の第一人者である島田陽一先生が参加しておられるのにもかかわらず、私ごときが何をしゃべることがあるのだろうかというように思っておりますので、一応、付録ということで多少の話をさせていただきます。

30分でございますので、一応、どんなことを話すかということをお最初に申し上げますと、既にジョブ型正社員あるいは限定正社員については、長い間の議論が進んでおりまして、それがどんなものであるかとか、例えば大体4分の1ぐらいは入れているようだとか、そういうことはもう十分に皆さん、知見のあることと思っておりますので、このジョブ型正社員に関しての主要な意見や議論について、労働法の観点から、ここはちょっとコメントしたほうが良いということをお最初に幾つか挙げ、それから、この会議においてこれまでどんな論点が挙がっていたかということをお教えていただいておりますので、その幾つかについて、やはり私なりの見解を述べさせていただき、最後に若干の個人的な感想をお話しすることによって進めさせていただきます。

何と言っても新聞では、ジョブ型正社員と言えは鶴というように大体出てきておりまして、鶴さんがこの先鞭をつけ、かつ第一人者であるかのように言われておりますので、その鶴さんがどういうことを言っているかということの最近のまとまった文献としては、おとし出た『人材覚醒経済』という本がありまして、その中で雄弁を振るっておられる。ここからピックアップして、大体、鶴さんの言っておられることがジョブ型正社員に関するスタンダードな意見であるという前提で検討しますと、まず、日本においては無限定正社員システムというものが定着し切っているのだという認識が出てまいります。

この無限定正社員システムが定着しているということの実態的な認識はそのとおりなのですが、それは要するに法的にはどういう意味かということをおちゃんと踏まえるとすれば、期間及び労働義務内容の定めが全くない労働契約だということで、簡単に言うと、通常、労働契約というのは法的には使用されて働くという労働者側の約束と、そうしてくれたら代金として賃金というものを支払うという使用者側の約束とが合致して成り立つ契約なわけですが、その特殊例だということになります。

この使用されて働くというのは、非常に曖昧な概念ですから、例えばアメリカでもドイツでも、それはどこでいかなる職務あるいは業務でどのようにその使用されて働くのかということが確定されて初めて労働契約が成立するというのが一般的な常識ですが、日本の無限定正社員はそこがいずれも決まっていない。つまり、どこで、それはこれから会社が

その都度指示しますので、そこで働いてください。どのような職務で、それもこれから会社がその都度指示しますので、それで働いてください。どのように、それも会社の指示に従って対応してくださいという契約になっているわけです。

だから、実際にはジョブ型正社員という問題が生じるのは非常に特殊日本的な状況です。それは別にそんな名前をつけなくても国際標準はまさにジョブ型正社員で、勤務地も当然限定されているわけですので、そうっていないということからやはり出発するということになります。

この鶴さんは、欧米では配属先の上司が大きな権限を握る分権型だけれども、人事部が権限を握る中央集権型が日本だと言うのですが、私は人事制度としてたまたまそういうようになっているというよりは、労働契約の内容上、欧米ではまさにジョブも勤務地も作業方法も限定されているわけですから、それについて指揮命令をするのは直轄のその部署をつかさどる上司なのですから、その上司がダイレクトにいろいろな指揮命令をするというのは当たり前ですし、日本はそれに対して、今、とりあえず人事部にいたりとか、営業をやっているとか、東京の本社にいたりというだけで、これからその人をどのように将来にわたって動かしていくかというのは、いわば人事システムを全体として把握しながら、そこにパッチワークのように逐次当てはめていくということになるので、当然ながら、それは一番上において、そういったことを総合的に把握するのは人事部になる。それはやはり労働契約の内容上、そういうようになっているというように思います。

適宜飛ばしますが、次に岩盤規制というのが随分言われてきましたけれども、まずは、確かに意識改革は重要ですが、どうやったらその意識改革が実現するかという具体的な手法が問題で、これから意識改革しなさいというようには、これまで何十年も言われているので、それだけではやはり無理だということです。

ジョブ型正社員を鶴さんはデフォルトにするとおっしゃいましたが、やはり一番大きな具体的な問題は非正規化との関係だと思います。つまり、非正規社員がいて正社員があるというのが今のデフォルトです。その限定正社員、ジョブ型正社員が生まれたときに問題は、それでは、非正規従業員がいて限定正社員がいて、正社員がいます。これがデフォルトですということになれば、階層化が少し細くなるというだけですので、当然、鶴さんが言うデフォルトというのはもっとフラットな形を意味していると思いますが、それが単に例えばジョブ型正社員というのはデフォルトですということになっても、その中身によっては全く事態の進展はないだろうということです。

相互転換については、例えばドイツなどではパートタイムからフルタイムへ、逆へなどは正社員間の一部労働条件が一時的に改訂されて、それが戻るという感覚で、例えばフルタイム労働者がパートになることはあります。だけれども、そのときにはフルタイムに戻る権利というものが保障されていて、やがていつかフルタイムに戻るということを請求する請求権が付与されている。それはやはり、正社員の中で一部労働条件がこういうように変わったといたら、いつか、それは労働者の意向によってまだ戻るという構造の中で運

営されているものですから、日本のように無限定正社員を土台としてそれを限定するというになると、結局は正規から非正規へという、要するに上下の関係になる。横の関係でたまたまフルタイムからパートタイムに変わるというのではなくて、上下関係で一段下がるということにならざるを得ないということです。

これは鶴さんの本を読んで、それから、ほかの方の意見も大体そうですけれども、やはりキャリアということについての配慮が必ずしも十分ではないです。まず、まさにジョブ型あるいは業務ないし職務の限定された正社員に対して、その当該のジョブ、職務についてキャリアをプロモートする契機が付与されていなければ、労働者としては何でこれをずっとやっていくのかということについて展望が開けないです。結局、その会社で今、たまたま与えられた職務をただずっとやっていただけだということになったら、結局はその会社以外のところでは役に立たないということになるわけですから、それではやはり問題にならないので、この仕事の専門性を高め、外部労働市場で売りになるような汎用性のある能力が身につく、あるいはそういう知見がやがて転職するときに役に立つという契機がどこかにビルトインされていないと、少なくとも一般化するということが難しくなるのではないかと思います。

勤務地の限定のほうは、労働者にとっては、特に子育て中の労働者等については、あるいは介護しているという場合には転勤の負担の解消にはなりますが、しかし、それはマイナスが少しカバーされるということであって、勤務地限定の積極的な意義、勤務地限定の仕事をすることによって新たな展望が開けるといのがどこにあるかというのは、先ほどのジョブ型の場合のキャリアのプロモートの契機がどこにあるのかということと大体似た問題になるだろうというように思います。

例えばどんどん分社化して行って、富山県にセブンイレブン富山みたいな会社ができ、ここはもう独立した会社である。そうしたら、君はこの富山の専門家で、富山でセブンイレブンを展開していくためにはどのような特殊なノウハウが必要かということについてベテランになってくれみたいなことができるのであれば別ですけれども、単なる勤務地限定というのはマイナスの、それも一時的なマイナスの一定のカバーということになってしまうのではないかと。

また、企業にとっても、転勤は様々な勤務地を経験させて当該企業の事業運営というものを習熟させるという全体的な配転戦略というものがあって、つまり、人事ローテーションシステムの運営ということから来ているのであって、それが制約されるという意味しか持たなくなるのはやはり問題だろうということです。

いろいろな考えがジョブ型正社員について言われていますので、鶴さん以外のピックアップをしましたが、この間、亡くなった関西学院大学の森岡孝二先生が『雇用身分社会』というのを著していて、ここで一番問題になるのは、今でもエリア正社員、時給正社員、いろいろな形で限定正社員がいるが、かなりの低賃金であるということをいろいろな資料を示して言っておられます。

確かに、実は私、日本郵便の2019年の採用のためのサイトを見てみたのですが、日本郵便というのはエリア限定、広範に展開していますね。その大卒のエリア限定、新卒採用の初任給は17万と提示されている。これは総合職の8割ですから、最初からこういう差がつくということになると、あれだけの安定した大企業のところでこうですから、これは一般的な印象をもたらすのではないかということです。

それから「変貌する雇用・就労モデルと労働法の課題」という2015年に出た本で、荻野勝彦さんは皆さんも御承知であろうかと思いますが、トヨタ自動車の人事部の部長さんです。この方と私は30年来の知己ではありますが、その方の書いていることが恐らく日本企業社会のかなりの平均的な知見だろうと思います。

つまり、企業実務の立場から見たら、限定正社員は当然ながら無限定正社員に比べて限定というところについて制約がつく労働者なので、処遇はその分抑制されたものとなる。有識者懇談会報告書がキャリアについても処遇についても極力無限定正社員との差を小さくすることを求めていることは普及の妨げにこそなれ、助けにはならないとはっきり言っているわけです。つまり、会社からすれば、どこで何をして、どのようにして働くかの決定権が全部自分にあるのに、それを制約されればフリーハンドの度合いが妨げられるわけです。だとしたら、その部分については譲ったのであるからということになりますから、譲った分は切り下げさせてもらうよと、それでちょうどバーターになるのではないのという感覚になりやすい。

結局、この業務命令権、指揮命令権のフリーハンドの度合いが処遇とキャリアの関数になっているという実態をどう克服するかというのが問われていることであろうと思いますし、また、みずほの情報総研のサイトによると、職務限定社員は勤務地限定社員よりも非常に困難である。無限定正社員も職務区分というのは結局していないので、職務別採用されていたとしても、つまりは原則としてその職務だということになって、付随的に関連する職務がどんどん膨らんでいく。それでどんどん残業もふえていくというようにならざるを得ないのではないかという指摘がされていて、それも今の状況のもとではそうだろうと思います。

これを裏打ちするように、JILPTの636号で高橋さんが書いているのは、販売正社員、つまり、販売限定正社員です。キャリア形成は非常に困難である。これはみずほ情報の総研サイトとリンクしています。キャリアアップのためには、結局は職務別採用と言っても職務別には採用されていないのと同じ働きぶりにならざるを得ない。そうすると、結局、残業時間が長くなる。ということは、やはりキャリア形成を担保しつつ、契約の基本的部分を限定するということが可能かという根本的な問題になるだろうと思います。

つまり、今、出されている意見を実現するとすれば、例えばもちろん労働契約を締結する際には、勤務地あるいは職務について少なくとも明示しなければならないということを経済義務づけるというのは1つの方向ですし、それはそれで意味がありますが、その実態としてそれを受けとめる現実の実態がこのようにキャリアは形成できない、結局、ほかの仕事

もやらざるを得ないということを克服する方向につながる何らかのツールがなければ、その実効性というのは難しいのではと思います。

労働法上考えてみると、労働契約というのは今、申し上げたように使用されて働くことと賃金を支払うこととの双務有償契約であって、使用者側には合意された範囲内で指揮命令権ないし業務命令権が生じます。

業務内容について逐一合意が必要なわけではなく、もちろん、実質的にもそんなことは不適切です。ジョブの限定と言っても、SE、営業、販売など、限定されるのは業務ないし職務であって、そのSEとしてどういう仕事を具体的にやるか、どのようにやるのか、どこでやるのかといったことについては、それ自体が限定されていない限り、使用者が決定するわけです。つまり、使用されて働くことというのは契約の範囲内では使用者の言うとおりに働くということが含まれていますから、したがって、その業務内容の限定というのも幅によって幾らでも中身は今までと同じようにもなり得る。

地域限定の場合には、勤務場所の範囲の限定という趣旨になり、その範囲の中ではやはり業務命令として配置がえは可能になります。例えばあなたは富山県限定正社員ですと言ったら、高岡にいるのか、富山にいるのかというところは、全くそれは使用者の権限に委ねられていることになります。

使用者がジョブ型正社員として採用することは問題がありませんが、書面化や契約内容の一定の規制についてルール化することも可能であったとしても、無限定正社員に対して低劣な労働条件、処遇とすること自体を排除するというのは難しいであろうと思います。というのは、そもそも後でも申し上げますが、非正規のパート労働者、有期雇用従業員と違って、正社員との間の均衡処遇はどこでも実定法上、規定されておられません。したがって、ここは契約の自由になる。そうすると、先ほど申し上げたように限定正社員であることは企業にとって経営上のその部分がマイナスになりますから、それは処遇によってカバーしてもらおうよということを駄目だと言う少なくとも制度上の根拠はない。

無限定正社員をジョブ型正社員に移行させる場合は、まず就業規則によって制度として行うことは労働条件の不利益変更になりますので、労契法 10 条の適用を受けることになりますし、では、個別合意をしようということになると、山梨県民信用組合事件の最判によって、たとえ同意書を印鑑つきで、署名つきでとったとしても、その印鑑つきで署名したという行為が労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在しなければいけませんので、だから、それだけでは全く合意したことにならないということになっているわけです。

無限定型とジョブ型の移動は労働条件ですから、労働組合からのそれをテーマとする団交要求には応えなければなりません。

就業規則でジョブ型について明示して、それによって実効性を高めるというための課題ですが、就業規則というのはあくまでも労働契約の補完でして、日本ではそれが中心となってしまうのですが、これは訴訟になれば労働契約上の合意が避けられるという意味は、

就業規則によって労働条件は決まるということを認めている労働契約法の7条も10条も、ただし書によって個別合意を優先させているわけです。だから、労働契約によって労働条件が決まるのはあくまでも例外なのです。

労働契約法も個別の合意によって決まるのが原則だということを繰り返し述べています。6条でも述べている。6条の例外として7条で、就業規則で決めてもいいよと周知と合理性の要件が満たされればと言っていますし、変更も8条で合意が原則ですよ、就業規則では不利益変更できないのが原則ですよと畳みかけるようにして書いてありますので、就業規則で、今いるジョブ型正社員に無限定正社員を転換するということは非常に難しいだろう。

意味があるとすれば、今後の新卒の採用について新たな採用制度を設けるということを書くことには一応の意味があるだろうと思いますが、ただ、それはまだ採用されていない従業員に対してだけ適用されるものでありますので、今後の問題にならざるを得ない。

処遇格差が限定正社員と無限定正社員の間に出てきますが、ジョブ型正社員はどうも見てみますと導入されているところは、一般職は金融とか保険でかなり導入され、医療、福祉、教育分野では専門職についてジョブ型正社員が定着している。

私、ジョブ型正社員です。大学の教師というジョブを限定された正社員です。大学のように事業体自体が専門職のキャリア形成を前提としているわけです。我々は、自分でキャリア形成していかないと評価されませんので、例えば講師から准教授、准教授から教授になるには、どれぐらい自分で専門的能力を高めたかということがどのくらい親切的な授業をしたかともあわせてですが、評価されて初めてプロモートされていきますから、事業体自体がそういうものなのです。そういう特殊な業態でない限り、結局、階層の相違として処遇格差が生まれることは避けられないのではないかと思います。

相互転換ですけれども、パートとフルタイムの相互転換は、初めからレギュラーワーカーとして同じ労働者間の労働条件の転換ですから、欧米ではかなり制度化が進んでいる。日本ではこれもフルタイムの人をパートにするというのは、結局、一ランク下になる。パートがフルタイムに行くというのは1ランク上になるということになるのではないかと思います。

広島地方生活協同組合事件最判について、これは育児のために一旦職種が限定される。そのときに、管理職のタイトルが一時的に外されるということを企業としては認めてもらわざるを得ないということで、それは同意してもらったのですが、これももとに戻るときには既にあなたが今までついていたタイトルの管理職はもういるのだから、あなたには悪いけれども、そこには戻れないよというのを均等法9条3項違反である。要するに、育児を理由として差別をしていることではないかということが最高裁で基本的に認められているわけです。それも先ほどの山梨県民と同じで、同意というのは渋々同意したというのは同意ではない。要するにそういうことです。

ということになりますので、非常に難しい。契約解除のルールを整備はどうかというこ

ともございましたが、地域限定の労働契約であることが明確であれば、当該地域での雇用維持ができなければ、解雇はもちろん有効です。職種限定も同様。つまり、例えば高岡市のこの支店にあなたを採用してここで働いてもらいますと言って、高岡市のその支店がなくなってしまうたら、その支店で働くことが契約の内容になっていたわけですから、それはもうやめてもらわざるを得ないですね。職種も極めて明確に限定されている職務についてだけ仕事をさせることが契約上、はっきりしていれば、その職務が廃止されれば自動的にそれは解雇せざるを得なくなります。

ところが、幾つか問題があって、1つは実態としてそういうことが認められたとしても転職市場が活性化していないと労働者には非常に大きなリスクということになるので、勤務地限定も職種限定もこういうことまで踏まえると労働者が進んでこれはいい制度だったということになるかという問題が起こると、もう一つはここには書きませんでした、実は日本の裁判所は一見職種限定、勤務地限定であっても、それでもそこがなくなったから解雇というのを直ちに認めないという傾向があります。それはどういうことかという、そこで言っている勤務地限定というのは、まさに契約として、そこがなくなったら解雇するということまで明確に想定できるような合意だったのか、それとも、ここで働いてもらいますというだけであって、例えばもしもそこがなくなったときには別途働いてもらう先を探すという配慮、そういうことも必要ないということまで含むのかということなのです。

だから、たとえ現場で、ある自治体のある田舎での工場にその現地の高校を出た人を現地採用して、そこで自分はずっと生きていきたいのだという人を採用しました。それはそれでいいのですけれども、その工場がなくなったら、では、当然解雇かということそうではないのです。つまり、その会社の人事システム、転勤制度等々からして、果たして、そこで働いてもらうということはあっても、そこ以外で働いてはもらわないということが言えるかどうかということが非常に審査されます。

というのは、これは裏返しで、配転命令が会社の労働者にとってはかなり過酷な配転命令が訴訟になっても使用者側の勝ちになることが多いのはどうしてかという、裁判所の言葉で言えば、例えばアナウンサーとして採用し、ずっとアナウンサーをやってきたけれども、一般事務に移す。そんなのはあり得ない。アナウンサーとして私は採用されたと言うのに対して、それはアナウンサー以外の職務には一切つけないという明確な合意はなかったでしょうと言っているわけです。それであれば、たまたま10年、アナウンサーだけやっていたというだけでは、それ以外に配転を命じられて拒否できるということの根拠にはなりません。それは裏返せば、今、言ったことになるわけです。

たとえここで採用しましたと言っても、もしそこがなくなった場合には自動的に解雇になるというところまで合意が必要だということになる、そういった難しさがあると思います。

もう一つ、若年者雇用促進法が地域限定方式というのを提示しているのです、その拡大という方針はないだろうか。これは第一歩になると思います。中途採用にももちろん拡大す



ることはそれほど無理なことではないと思います。ただ、問題は、現在、無限定である社員を地域限定ないし勤務限定に変えることが非常に難しいということなので、長期スパンで見れば、新卒採用については地域や職務が一応最初、明示されるということ。では、中途採用についてもそうなる。高齢者の再雇用についてもそうなるというようなことが積み重なっていけば、また、転職市場がどんどんと拡大して中途採用がもっともっと今よりも一般化したときにそれが適用されるようになれば大分変わってくるだろうというように思います。

転勤命令に対する権利濫用判断の実情についてもいろいろ論点となったようですが、正社員に対する転勤命令の権利濫用判断というのは生活上の不利益の大きさと業務上の必要性を勘案して、通常、甘受すべき程度を著しく超える不利益があるか否かというのを審査するというのが定着した最高裁の考え方です。したがって、労働者の意向を聞いてそれに配慮したというだけでは回避されず、つまり、自動的にそれが有効にはなり得ない。同意書については先ほどの山梨県民のとおりです。

平成30年10月26日のこの会議で示された資料の中に、仕事というのは使用者が勝手に決めるのが当然だと思っているけれども、それは間違いだという指摘が9ページのところにあるわけです。

○野川教授 まず、書いてあることと先ほどのところでずれていますけれども、これについては先ほど申し上げたように労働契約というのはある職務、ある業務、ある地域というものが最初に枠組みが合意されたら、その中身の具体的内容は指揮命令できるわけです。だから、ちょっと仕事というのは使用者が決めるのが当然と思っているというのは言い過ぎで、それは当然なのです、使用者が決めるのです。だって、そういう契約なのですから。ただ、最初の合意で、では、どんな仕事をどこでどのようにやるかについてあらかじめ合意して、この範囲で使用者が指揮命令権を行使できることにしましょうというようになっていけばそうなるけれども、それが決められていても、その範囲では自由に使用者は仕事を変更したりすることはできるわけです。

例えばシステムエンジニアという仕事でシステムをつくってもらよという合意をしたというときに、どういうシステムをつくらせるかは自由です。つまり、システムをこの会社においてつくります、それはしかも言われたとおりにつくりますということが労働契約の場合には含まれていますから、結局それは使用者が決めるということになりますので、そこを合意によることにするというのはかなり発想の転換が必要になってくるのではないかと思います。

ここで書いてあるのは地域指定の意味について、もうこれはそれを地域指定の意味に引き直したところで、例えば契約として限定している。合意によらない限り、変更ができない。つまり、私はシステムエンジニアとして契約している。だから、システムエンジニア以外の仕事は変更ができない。もう一つは、地域指定はしてあるけれども、それはあなたの意向を尊重して変えるときは変える。変更権を使用者に留保した上で本人の意向に十分

配慮するという趣旨なのか、あるいは何年間は変更しないとか、いろいろと指定ということのバリエーションがあり得るわけですから、その整理が必要だと思います。

また、地域・仕事の変更に当たっては、それが労働契約内容の変更に当たる場合は、合意によるか、合意に代替し得る法的根拠が必要ですが、議長務命令権・指揮命令権の範囲内であれば、今、申し上げたように使用者の決定によるわけです。したがって、書面による確認や使用者による説明義務は、その合意によるか、それと代替し得る法的根拠が必要な場合には当然の措置として制度化が可能ですが、そもそも使用者が一方決定できるものについて説明義務とか書面による確認とかというのは使用者が嫌がることに非常に合理的な理由があるので難しいのではないかと思います。

もう 30 分たちましたが、最後に、ジョブ型というのは、労働契約により労働条件が特定された、労働条件というのは職務も勤務地も労働条件の一つですから、労働が特定された。そうすると、日本では無限定は包括的合意が一つの契約パターンにすぎないにもかかわらず基本形と認識されているので、ジョブ型はそれの逸脱ということになります。

では、どうしたらいいかというのが最後に書いてあることで、ジョブ型正社員が適正に展開するための前提条件としては、まずはやはり労働契約自体によって明確にされるということが受け入れられることです。それが多くの企業に、それなら一般的な形態であるということが受け入れられるということが大前提になり、そのための方策が必要だということと、余り言われていないのですが、横断的な労働市場が熟成しないと無理だと思います。

八代先生などは、例えばジョブ型、勤務型を採用する場合には、それがなくなったらやめてもらうということもちゃんと明確にしておくべきだと思います。それはそのとおりだと思うのですが、そうなったときに、では、私、こちらで働きますからと言いやすいような環境がないと無理で、よく言われるように、程度の差はあれ、あるいは温度差はありますが、アメリカで一般的に長期の失業が少なく、それから、解雇というのが日本に比べればはるかに打撃が少ないのはやはり解雇された後、転職をしたら解雇された企業よりもいいポストで給料も高かったということが必ずしもまれでないからであって、日本のようにそんなことは万に一つもあり得ないみたいな常識があるところでどういうようにするかということが難しいのと、あとは交渉力の高まりです。

つまり、ジョブ限定、勤務地限定、だったら、こういうことについても検討していただけますかというようなことを労働者側がどれくらい言えるかです。恐らくほかの国で一定程度限定されている社員で、ある程度の能力があれば、それは十分に言えますけれども、日本では経営政策の一環としてやるということになりますから、いろいろな留保をつけられたのでは会社としてはたまらないということになるので、そこが非常に大きな問題であるというのと、もちろん、最後に無限定正社員を頂点とする階層的な今の人事構造をフラット化することが問題で、皆さん御存じの Lazear モデルです。あの Lazear モデルはまだ日本ではデフォルトですね。要するに、若いときはどんなに働いても給料は上がらない。けれども、一定年齢以上になると働き以上の給料がもらえる。したがって、入社し

てから退職するまでの全部総額を合わせて働きと賃金がペイするのだと、だから、長期雇用というのは合理的なのだ、そこに行くわけですが、それは今でも基本的に同じではないでしょうか。そこが変わらない限りは無理だろうと思います。

もう時間になりましたけれども、あと一言だけ。そこで、では、問題だ、問題だとばかり言っていてはしようがないでしょうということでもありますので、1つのポイントは、先ほど申し上げたように新卒の社員とか中途採用とかに対してはやりやすくなるのは、採用するときに勤務地とか職務について完全にこれだけという限定かどうかはともかく、勤務地がこうで職務はこうですよということは少なくとも明示しなさいということを労働契約法の中に仕組むというのは1つのやり方だろうと思います。

現在、労基法の中には御承知のとおり労働条件明示義務があります。あれは刑罰法規で行政法規ですから、民事上の効力はない。しかし、あの中には例えば期間についてまたふえているわけです。期間の定めがあるかないか、あるときにはどうかということについても明示しなければいけないということで、それは普及しているはずですから、その労働条件を明示しなければいけないというのは、少なくとも大企業には頭にある。

労働契約法に持っていけば民事的な意味がそこで生じるわけですから、それをやっていくというのは1つの大きなポイントで、労基法の4条の2項は、労使ともに労働条件については書面化するように努力することが求められていますので、あれを少し一歩進めるといって具体的にどういかに職務や勤務地を示すかということについては、それは規則等でいろいろなモデルを示すということになります。その辺が第一歩かな。第一歩が進まないとい切進みませんので、ゼロは幾ら掛けても足してもゼロですので、0.1 ぐらいが進むとすればそういう方向かなというようなところで、済みません、延びました。

○安念座長 どうもありがとうございました。

それでは、あとディスカッションしたいと存じます。どうぞ、どなたからでも結構でございますから、御発言ください。

最初に、歴史を直接扱うわけではありませんけれども、この職務内容無限定、勤務地無限定、直接雇用、これらを日本の正社員の基本的な標準的な在り方だと考える考え方がまさにデフォルトになったと思うのですが、しかし、これは古いものなのですか。それとも、比較的例えば高度成長以後なったのだけれども、1世代たつと誰でも大体伝統だと思ってしまうような、そういういわば新しいつくられた伝統と考えたらいいのですか。先生はどうお考えになりますか。

○野川教授 これは島田先生に後で補足していただきたいと思いますが、発端はやはり例えば鴻池とか三井とかのああいう丁稚さんが働いていた大商店がありますね。あれが明治になっても発展していきまされたけれども、ああいうところではまさにメンバーシップ型ですね。こうやって、うちの家族の一員だという形でそのまま働き続けましたから、あれはやはり1つのモデルとはなっているとは思いますが。ああいうことが株式会社していく中でも1つのモデルとしてまず頭の隅にあっただろうということがあると思います。

でも、それだけでこんなにはもちろん定着はしないので、おっしゃったように戦後、いろいろな模索がされていたと思います。例えばいろいろな可能性としてはあって、私は労働組合の在り方とも関係していると思うのは、労働組合が戦後、再出発するときに、2つ方向があったのです。それは総同盟というところと産別会議というところが2大労働組合運動でした。総同盟は産別の欧米型の労働組合をつくっていきこうと模索していた。ところが、産別会議は例の産業報国会、あれが企業ごとに労使一体の生産単位、協力単位をつくっていました。そこでは、曲がりなりにも労働者側では一体となって自分たちの不満もそこで言えるという状況があったので、それを自動的に労働組合に移行させれば労働組合が一挙に広がるので、そちらのほうが効率的だというほうがいわば普及しました。

そうすると、一社に一労働組合ということは、その労働組合が会社一家の1つの構成メンバーとして、では、うちの会社で我々は頑張って労働条件を上げてやっていきましょうということで、メンバーシップの考え方はそういう労働組合の考え方と一致しているわけです。ということで、戦前の明治時代の一定の大商店が発展していったときの発想の仕方と合わせて1つの力を持って、しかも、それが高度成長期に大成功したという認識だと思います。

今の大体70代ぐらいの会長さんぐらいになっている人たちが若いころは、まさに日本の高度成長期に固有の人事の在り方というのが頭にこびりついていて、だから、男女平等も進まないし、いろいろなことが進まないということになる。その1つがやはりこういうデフォルトは無限定正社員だと。つまり、男性は朝から晩まで会社のことだけを考えて実を粉にして働き、女性は主婦として家で家事と育児にいそしんで、でも、財布は握っているから王様だよということで回していくと、きょうはテレビが入った、翌月は車が買えたと具体的に豊かになって主婦の仕事も楽になって社会参加も主婦はできるようになるわけです。だから、別に何も文句はなかったでしょうと、成功したモデルをどうして変えなければいけないのかというのが今の会長さんですから、それは時代が変わったのです、産業構造が変わったのですというのは、リアルに頭にそれを入れることが難しいので、そのことが大きいだろうと思います。

成功体験。失敗体験を変えるのは易しい。成功したのに何で変えなければいけないのか、これが難しいと思います。

○安念座長 島田先生、済みません、ただで教えていただくのも両大家に申しわけないのだけれどもね。

○島田専門委員 野川先生のおっしゃることに補足というわけではないのですが、別の側面から見ると、日本の場合、先ほどおっしゃった戦後にできた組合は電算型賃金体系ということで、生活給を要求したので、仕事と賃金との関係というのを意識しない、むしろ生活保障という賃金体系をつくっていきました。昭和30年代ぐらいから、それに対してむしろ経営側がこんなのはおかしいということで職能給とか職務給に変えるべきだという提案をずっと出していくのです。

だけれども、やはり先ほどおっしゃられたようなところで、では、それがジョブディスクリプションをつくるかという方向には行かなかった。それは国家公務員法や地方公務員法は、今はもうなくなりましたが、もともとは職階制を導入して、あれはアメリカの影響がすごく強かったのですが、結局、職階制などは一つもやらずに等級、人事俸給制度によって全くジョブと関係なくやってきたわけですから、おっしゃられるようにそうこうしているうちに仕事と賃金に関係がないことがよかったという話になったというのが一番大きいのかなという気がします。

だから、今、一方で、同一労働同一賃金と言っていますが、やはり同一労働はなかなか日本の中では考えづらいというのは、この状況に規定されているのだと思うのです。きょうの野川先生の話、率直に見れば大体そう簡単にジョブ型がデフォルトにはならないというのはおっしゃるとおりだと思います。

ただ、この議論をするときに、そういうことはわかるのだけれども、余りに正社員と非正社員の格差が大きくなり過ぎたので、これをどうにか是正できないのかというときに、何も保障のない非正規から雇用は保障される、待遇もある程度保障されていくという制度をつくるというのは一歩前進なのではないかという発想が多分あったと思うのです。

○安念座長　すごくあると思います。

○島田専門委員　この間、ここでも議論になりましたけれども、下手をすると確かに二級正社員みたいなことになるので、そこをどう考えていくのかというのは多分課題なのかなと思いました。

ですから、今の普通の正社員を限定に変えていくというのは、もう野川先生おっしゃったとおりで、法的には極めて難しいというように思います。今後の問題で、野川先生の最後の御提案はすごく大事なポイントを押さえられていたというように私は思いました。労働契約法が昔はなかったので、労働基準法の中で労働条件を明示というのを充実させる方向になりましたけれども、労働契約法ができたので、その中に先ほどおっしゃられたように労働契約の内容を充実させるような規範をつくっていく。そのときに多分、労基局と議論しなければいけないのは、では、15条で規制していたこととどう整合するのかという、そこが整理できると、おっしゃられたように第一歩になるのかなというように思います。

○安念座長　最後の点は、しかし、リーガリスティックにやろうと思ってできないことではないですね。

○島田専門委員　理論的にはあります。

○野川教授　私も全くできないことではないと思います。あとは役所がどのように管轄するのか、整理するかであって、そういうロジスティックの問題であって、全然サブスタンスの問題はないと思いますけれどもね。

○安念座長　そうですね。

ほかにいかがですか。

議長、どうぞ。

○大田議長 ありがとうございます。勉強になりました。

新卒や中途採用で、これから契約が始まる人に対して、勤務地限定の制度をつくと。つまり、企業が地域の拠点を新たにつくってもグローバル競争の中でいつまでも拠点を維持できるかどうかかわからないので、勤務地限定であれば正社員で採用できるということで、新たな制度を仮につくって、新たに雇う人にそれを適用すると。そうすると、メンバーシップ型で働いていた人の中にも介護や子育てとの関係で、私もそちらがいいという人が出てきて改めて会社と合意のもとで勤務地限定型を選択する、というケースも出てくると思います。

そうすると、そういう制度がなければ正社員では雇えなかった人を勤務地限定型ということで、雇用はある程度まで保障された形で雇えるということになると思うのですが、そういうものを新たにつくる場合、労働契約法の第4条「できる限り書面により」ということを更に強化する形になるのでしょうか。強化してしまうと全部の人に適用されます。これから新たにそういう条件で働く人の制度をつくる場合、仕組み方は何かあるものなのでしょうか。

○野川教授 それは大きな問題はないと思うのは、労働契約を締結するに当たってというようにすればいいわけです。要するに、労働契約をこれから締結するというのは、まさにジョブ型で、新卒、中途採用、どちらもこれからとにかく採用するという人については労働契約を締結する際にというのを入れれば別に問題はないと思います。

それに対して、後のほうに言われたのは、それは望む場合ですから、望んだらそうしてあげるといのは何も法律は特に介入しなくてもいいと思うのです。そうではなくて、採用するに当たって、あなたはここ限定ですというようにすることについて書面化をして契約内容を明確化するというのは4条2項をちょっと一歩進めて、かつ労働契約を締結するときに、それは途中でそういうことを自由にはできないということになるので、大きな問題はないと思います。

○大田議長 追加でいいですか。

○安念座長 どうぞ。

○大田議長 その“望む場合”について、本当に望んで合意ができたのか、あるいは会社の暗黙の圧力で望ませられたという、そこが問題になるということはないのですか。

○野川教授 ありますね。先ほどから出ている山梨県民信用組合はまさにそうなのです。あれは何でそんな介入を裁判所がするのかというと、やはり労使関係が非常に壊れてしまっているのです。昔だったら大きな企業では労働条件というのは協約で決めるものだと思っている人が多かったわけです。だから、会社が一方的に何でも決めたり変えたりできないというのが常識だったところが多いので、そうではなくて、もう裸の生身の個人が1人で会社から提示されて、おまえ、これに同意するかと言われて、嫌だなどと言えるわけがないという、いわば原初的な労働関係がそこに出現してしまっているということから、だったら、裁判所、司法が介入せざるを得ないということになるわけです。

とすると、そこでのポイントの一つは、やはり労働者側が、これは自由な同意だというようにできる制度。ただ、今、組合がないのだったら、例えば従業員代表みたいなものか、私はこういう形だったら、そんな一々裁判所が本当かなと介入しなくても、こういうシステムと手続でやったということであれば原則として、もうそれは認めましょう。ちゃんとした同意だと認めましょうということになると思うのです。だから、そちらの問題になってくると思いますけれどもね。

○島田専門委員 先ほど言った山梨県民信用組合事件というのは、信用組合が潰れそうになって、合併する際に退職金をかなり引き下げないと合併できないと管理職に言った。ところが、どうなるかとちゃんと説明していなかったというのだけれども、しようがないねと署名したという例なので、かなりひどい例だ。だから、もしかしたら、いわゆる不利益変更でやったら合理性ありとなった可能性だってなかったのではないかぐらいの事案だと私は見ているのですけれども、そういう意味では合意については野川先生おっしゃるとおりと思うのです。だから、今、考えている先ほどおっしゃったような、どうやって労働者の合意がというのを真実に近づけるかというサポートシステムみたいなものを考えていかなければいけない。

あと先ほど野川先生が言っていた点ですごく大事だと思ったのは、やはり広島中央保健生活協同組合事件もそうなのですけれども、もとに戻れるのか、戻れないのかというときに、この全体のキャリアの中でこの時期はハーフで働くのだが、もとに戻れるという仕組みというのは少し考えたほうがいいと思います。今はパートに移るというのは条件がぐくっと落ちてということになるのですけれども、そうではなくて保っておいて、それである時期に自分が戻れるのだという仕組みがむしろヨーロッパは多いので、そうすることによって、自分から言ったのだが、本当は強制されたのだみたいな話は大部分なくなっていくのではないかと思うのですが、そこはすごく大事な御指摘だったなと思いました。

○安念座長 どうぞ。

○大田議長 もとに戻れるものというのは、どんな形で仕組めるのですか。労働契約法上の契約に書き込むということになるのですか。

○島田専門委員 それはいろいろなタイプがあると思うのですけれども、転換をする権利みたいなものをつくるというのは1つのやり方だと思うのです。

○野川教授 ドイツはそうですね。転換請求権が法律で仕組まれていますので、パートタイムとフルタイムとの間の相互転換は請求権として権利として認める。もちろん、いつでも必ず行使できるわけではないのです。使用者側とのいろいろな調整はあり得るのですけれども、権利としてあるのだということであれば確かに安心してやがてはそれを行使しようということになりますのでね。

○安念座長 それは突然、妙に業界っぽい言葉になりますけれども、そこで言う請求権は形成権ですか。年休の請求権みたいに請求とは言っているけれども、あるいは意思表示も必要なくて、ある一定の事実が発生すれば当然に基本的な権利は発生するのか、それとも

意思表示は必要だから、単独で意思表示すればもう形成権的に権利変動が起きると考えるのか、どちらですか。

○野川教授 ドイツの場合には、日本の年休のような形ではなくて、請求権だと思います。自動的にはならないです。つまり、抗弁権を行使しないとそれは阻止できないとか、そういうものではないと思います。日本ではもちろんそうだと思います。自動的にまた戻れるという権利にはならないので、使用者がそれを阻止するためには何らかの抗弁をしなければいけないというのではなくて、請求権としてだと思います。

○安念座長 それはもちろん個別の労働契約で書くのは自由でしょうけれども、もう少し上のレベル、仮に協約、就業規則でもいいが、さらには法律で書くとなると、そういう文言は技術的に書けそうな感じはなさいますか。御専門のお立場から、いかがですか。

○島田専門委員 今までではないですね。だから、そこまでの話ではないのですけれども、パートの中で幾つかの選択肢の中で正規に応募する、転換制度をつくりなさいというのが選択肢の一つなのですが、だから、あえてそれを見れば、パートから正社員というのはある。だけれども、フルからパートになりまたフルに戻る循環がまだできていないというのが日本の現状だと思うので、それは考えていいのではないかなという。

○安念座長 野川先生、どうお考えになりますか。

○野川教授 いや、私も全くそう思います。今のところ、正規従業員の何人かがパートに移ってきて対応してくれると何とかなる。だけれども、それで持ち直して、またその人たちには優先的に正規として仕事につくということは認めようということはあればむしろ正規の人がパートに移りやすいですね。そういう意味では人事をダイナミックに構成していくためにもいいのではないかと思いますけれどもね。

○安念座長 いいですか。私、世の中の流れがどうもいま一つよくわからないところがありまして、一方では、おっしゃるように、いわゆる無限定正社員をデフォルトと考える考え方は根強いと思うのです。特に、今回、これは一部を見ているだけだが、経団連の正副会長を見ますと、50代おらず、女性おらず、本当かどうかは知らないけれども、転職経験のある人もいない。あの中に一人もいないというのです。もう無限定正社員の権化みたいな人ですね。やはり結局出世するのはそういう人かというね。そういう気持ちにさせるのがある。

ところが、一方では、年金も苦しいからできるだけ長い間働いてもらわなければいけない。再雇用が一般的になると、再雇用の在り方としては、この種の無限定正社員、今のよう単純な1年刻みのいつ来たのかわからないようなものよりもこちらのほうがいいかなという動きもあるだろう。

一方、これも相当リアルな話になってきましたけれども、新卒一括採用がだんだん崩れ始めると、その次の形として、この種の限定正社員とかジョブ型正社員みたいなものが少しずつ普及していくということもあるのかなというように思うだけなのですが、先生は、世の中はどのように動いているとお感じになりますか。



○野川教授 ジョブ型限定正社員が今よりも縮小する方向ではないと思います。例えば1つは外国人労働者、これから大量に入れるようになれば、そこはやはりジョブ型になって、正社員にもなれる人がいっぱいいると思います。だから、そういう方向もまずありますし、新卒の子たちは、今、大学卒の就職率九十何%ですごくいいのにもかかわらず、若い連中、町を見るといっぱいいうろろしているのです。あれはやはりすぐにやめてしまうのです。だから、そういう意味で、新卒のところだけ見て、いや、もうみんな無限定正社員のところ、無限定の安心して働けるところがいいですなどと言っているけれども、あの連中の半分ぐらいは実は3年か4年たつともうそこにはいないわけです。

そう考えると、やはりジョブ型あるいは地域限定の方向で、でも、正社員だよというのは非常に魅力的だと思うので、これからはやはり少なくとも多少なりとも拡大していく可能性はあって、問題はそれをどうプッシュしていくか。それには、どこかには穴をあけなければいけないので、岩盤のところいきなり穴をあけるのは難しいから、少しやわらかいところからあけるとすれば、今、言った労働条件明示義務はあるわけだから、それを公法上ではなく私法上の契約上の義務というようにしていくというのは穴あけの大きなポイントではないかと思います。

○安念座長 今の御提案は、結局、少なくとも紙ぐらいはつくれやということですね。それは何でもないことのようにだけけれども、おっしゃられてみると、意外に自分たちは今、何をしつつあるのかという認識を持つようになるという意味はあるのかなという気はするのです。

先生も御指摘になった、この前、リクルートジョブズリサーチの専門家の方に来ていただいたときに、結局、自分がどういう職種であるのかという自己認識と客観的に見たときの認識は意外に食い違っているというのです。本当は正社員なのだけれども、自分は違うと思っているとかという人は信じられないのだが結構いるというのです。それはいろいろな原因があるだろうと思うけれども、紙さえないというのはやはり大きな理由の一つかなとは思いました。これはやはり紙のない心地よさみたいなものはあるのでしょうか。

○野川教授 紙に書いたということはこれで決まりということですから、含みというのが非常に薄くなりますのでね。やはりメンバーシップ型だといろいろと厳格に言えばこうだ、正論で言えばこうだ、だけれども、ここはこういう形でそうではないようにしようよというようにして日本の企業は柔軟性をいろいろな面で確保してきましたので、それが失われる恐怖は大きいと思います。紙に書けばもうそれが全てになりますのでね。

ただ、別に今、紙と言っても、このデジタル化の時代に、昔に比べれば簡単ですよ。ちょこちょこことやればもうフォーマットはすぐできてしまうし、それをぱっと配るのだってどうってことないですから、もうそろそろ私はやってもそんなに抵抗感が昔に比べればなくなるのではないかなとは思いますがけれどもね。

それに、こんなに海外進出して行って、例えば大企業で、海外で人を雇ったらやっているはずなのです。そういう意味でも、日本に帰ってきたら日本でもやることになったかと

いうのはそんなに抵抗がないのではないかとはいいます。

○安念座長 そうですね。ほかにどなたかよろしいですか。

では、きょうは大変勉強になりました。まだすぐに決着がつくような問題とも思っておりませんので、先生には今後とも末永く御指導賜りますよう、どうぞよろしくお願いいたします。

きょうは本当にお忙しい中、ありがとうございました。

○野川教授 ありがとうございました。

(説明者入れかえ)

○安念座長 それでは、次の議題でございます。「待機児童対策協議会に関するフォローアップ」でございます。

本日は、厚生労働省子ども家庭局保育課より、竹林悟史課長にお越しをいただいております。早速でございますが、資料2に基づいて御説明をお願いできればと存じます。

○竹林課長 厚生労働省の子ども家庭局保育課長の竹林でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、恐縮ですが、座って御説明をさせていただきます。

本日は、待機児童対策協議会のお話を中心に現況を御説明させていただきます。

まず、おめくりいただきまして最初のほうのページ、少し待機児童の状況全般の御趣旨をつけております。

2ページのほうは本年9月7日に公表いたしました平成30年4月1日現在の待機児童の状況あるいは保育の受け皿拡大の状況でございます。最初、枠囲いの中に書いてございますけれども、平成25年から29年、2013年度から2017年度末までの5年間の待機児童解消加速化プランの実績が出そろいました。市区町村と企業主導型保育事業の保育の受け皿拡大をあわせまして、この5年間での整備量が約53.5万人分となっております。

もともと、この待機児童解消加速化プランは、最初、つくったときに政府目標は5年間で40万人分、一億総活躍プランのときに少し上方修正しまして50万人分としておりましたが、この政府目標を達成しているところでございます。

また、今後、平成30年度から32年度までの子育て安心プラン、こちらにつきましては、政府の目標といたしましては待機児童を3年間で解消し、かつ女性の就業率が80%まで達しても十分な保育の受け皿ということで、3年間で32万人分の整備を目標にしております。現時点の市区町村の計画を積み上げますと、御提出いただいたものを累計いたしますと、この3年間で約29.3万人分ということになっておりまして、現状では少し32万人分に足りておりませんが、これまでの待機児童解消加速化プランの実施状況を見ましても、将来の年度の分の受け皿整備量というのは時点を追うごとに上方修正されていく傾向がございますので、そういう意味では初年度の時点で29.3万人まで積み上がっていることは大体我々のイメージと市区町村さんの計画、そんなにそごはないものかなというように思っております。

保育所の申込者数や待機児童数の状況でございますけれども、下に折れ線グラフがございますように、ピンクの折れ線グラフの女性の就業率、毎年、かなりの勢いで伸びております。また、これに伴いまして、ブルーの棒グラフでございますけれども、保育所の申込者数も年々増加をしております。

一方で、待機児童数ですが、これは赤い折れ線グラフになりますけれども、大体近年、2万人から2万6000人ぐらいの間で推移をしておりましたが、今年度の4月時点の待機児童数は1万9895人ということで、10年ぶりに2万人を下回る水準というようになっております。

3ページでは、これをもう少し詳しく見ておりますが、市区町村別、地域別の状況でございます。左側の表で待機児童数が100人以上減少した地方自治体、これは全部で24ございまして、それを全て載せております。昨年、日本で一番待機児童の多かった世田谷区さんなども今年度は1年間で375人、減少させていただいております。

大体の傾向で見ますと、申込者数がふえてもそれを上回る利用定員数が伸びているということで、保育の受け皿整備をしっかりとやっていただいたところが待機児童数も大きく減少しているというような傾向があるかなというように思っております。

結果として右側の表でございますけれども、今年度の待機児童数は兵庫県の明石市が一番多くなっておりまして、以下、岡山市、世田谷区というように続けております。

4ページをごらんいただければと思っておりますけれども、待機児童は基本的には市区町村で計測するものではありませんが、都道府県別のデータということで整理をしたものでございます。右側の参考と書いてあるところをごらんいただきますと、これは29年4月1日の待機児童数との1年間での増減を整理したものなのですけれども、一番下の計でございますように、全国では6,000人強、減っているわけですが、このうち、東京都さんで大体全体の半分強の3,172人、減少していただいているということで、東京とかの市区町村が非常に取り組みを進めていただいたことが全国での待機児童数の減少にも大きく寄与していただいているのかなと思っております。

ただ、東京都さん以外も例えば千葉県さんでありますとか大阪府さんあるいは岡山県さん、福岡県さん、大分県さん、沖縄県さんといったところはみんな300人以上減少しております、▲が立っている道府県、ほとんどでございますので、多くの都道府県で待機児童解消の加速の取り組みを進めていただいているのかなと思っております。

恐縮です。資料に4ページというのが2つございまして、なっていないですね。済みません、私の手元は4ページだったのですが、ちゃんと直していただいたようです。ここからはページが1ページ、失礼いたしました。

次は5ページのほうでございますけれども、いよいよここからが本題でございますが、待機児童対策協議会関係の御報告でございます。

釈迦に説法でございますけれども、御承知のとおり、昨年11月の規制改革推進会議の第二次答申を受けまして、昨年3月に子ども・子育て支援法の一部改正を行いまして法制化

されたものでございまして、本年4月1日から施行されております。市区町村の待機児童解消等の取り組みを推進するため、関係市区町村等を構成員として都道府県が設置する、そういう仕組みでございます。

今の設置状況を整理しております。時点が10月末時点ということで恐縮ですが、全国10都道府県におきまして設置されておまして、これらの都道府県というか10都府県での待機児童数の合計数が1万2000人強ということで、大体全国の待機児童数の6割強に当たっております。

あと具体的な県名とか設置日とか書いてございますけれども、例えば構成員の欄をごらんいただきますと、その県内の全市町村を構成員とされているような県もあれば、待機児童が一定数以上の市に絞って構成員をされているような県もありますし、あるいは自治体ではない少し関係団体、関係業界みたいな人も構成メンバーにしている県もございます。

協議内容につきましてもこれは都道府県によって様々でございますが、やはり広域的な課題ということで保育人材の確保を協議内容に入れているところも多いですし、市区町村を超えた好事例の横展開、情報共有みたいなところをテーマに挙げているところも多いですし、あと広域利用です。市町村の領域を超えた利用の関係を議題に上げているところもございます。

また、実施状況といたしましては、今のところ、1回あるいは2回、青いところで3回という感じの開催状況になっているようでございます。このうち、東京都さんの待機児童対策協議会につきましては特別にというか、いろいろこちら情報をお電話等で取材するということですが、聞いております。

その資料を6ページに載せておりますけれども、東京都の待機児童対策協議会では、テーマは市区町村のほうから、何について協議をしたいかということのアンケートをとって、要望の多いものから順次協議をしていくというスタイルをされているようでして、ここの表でまとめておりますけれども、要望が多い協議事項の第1位で多様な保育の受け皿確保ということで、土曜日の共同保育の話でありますとか夜間保育の話でありますとか、医療的ケア児の話、こういうところから始まっているようです。

第2位がほかの都道府県でも議題になることが多い保育人材の確保の関係。その後、企業主導型、保育事業等の活用というように続いておりますけれども、これまでの開催状況ということで協議会が2回、その下の部会が2回、開催されているようです。

協議会と部会の関係についてお聞きしましたら、協議会は各市区の部長級、ちょっと肩書の上の方が来られるもので、部会というのはその下の実務者レベルの協議ということで課長級ぐらいを想定しているもので、具体的な話は部会で進めていって、節目節目で、協議会でそれを報告するというようなスタイルでされるそうです。

部会のほうもかなり53市区町村と数が多いので議論が活性化できるように南北でワーキングチームみたいなものをつくって、南北に分かれてやっておられるそうです。ということなので、1回の部会につき2つのチームが動いている、同じテーマで2つのチームが

動いているということのようでございます。そういう意味では、会議体という意味で言うともうかなり協議会も2回、部会が2掛ける2という感じで動いているようでございます。

ここまでは各自治体における待機児童対策協議会の取り組みですが、これを後押しする国のほうの支援のことについての御説明もさせていただければと思います。

まず7ページでございますけれども、昨年、これは御説明をいたしました認可化移行運営費支援事業の拡充の件でございます。

最初にお断りをしておかなければいけないのは、ちょうど今、予算編成の真ただ中でございまして、認可化移行運営支援事業は、消費税財源で行うものですから、通常の予算と少し違っていて、夏の段階では概算要求というものをしておらず、事項要求という形で具体的な要求や金額を入れずに消費税財源の中で拡充するという事項だけ登録しているという状況です。通常、こういった予算事業につきましては、年末に予算が固まってから初めてその内容が明らかになるということなのですけれども、きょうは、このような形で呼んでいただきましたので、財政当局とも御相談をし、可能な範囲で現状の御説明をさせていただきたいと思っております。

まず7ページに載っている資料につきましては、29年度と30年度、ここまではもう予算化されているものですが、この認可化移行支援事業は認可外保育施設を認可保育所に持っていき、認可保育所になっていただくことを推進するための事業でございまして、29年度から30年度になるときにも大幅に拡充をしておりますが、そのときの考え方は2つ目の●の1つ目のポツに書いておりますが、公定価格、通常の認可保育所のそういう運営費の3分の2の補助水準ということ、その中のしかも基本分のところの3分の2の補助水準ということを基本にしながら、定員に応じて補助額が逡減する仕組みを入れて、要するに公定価格に近い仕組みにして、その後、認可保育所に乗り移りやすいようにするということと、もう一つは、規制改革推進会議のほうでいただいた御意見を踏まえまして、協議会を設置した場合の加算ということで、約5%分の運営費の加算の上乗せという仕組みを入れておったところでございます。

これを31年度予算につきまして、さらなる拡充について事項要求という形で今、やっているところなのですが、具体的には8ページをおめくりいただければと思いますけれども、まずベースとなる補助単価を公定価格の中の30年度も拡充したわけですが、拡充した後の姿として公定価格の基本分のところの3分の2の水準が出発点だったわけですが、これを更に3分の3と申し上げますが、公定価格に準じた水準にするということをベースにして、その上で、保育士の配置割合、10割に近いところから指導監督基準の3分の1ぐらいまでのところがありますので、保育士の割合が少なければその分、減額をかけていくということで、一応その類型としては保育士さんの割合が3分の1のところ、6割のところ、9割のところという3類型を設ける予定であります。基準は公定価格に準じた水準なのですけれども、そういった減額をしていく。

公定価格の基本分だけではなくて各加算についても準じたものを創設してはどうかとい

うこととございます。

4つ目の○は今、申し上げた9割区分ですけれども、5つ目の○は、特区のほうでも少しいろいろな御議論がありましたので、その特区に対応するような加算についての創設も検討しているということです。

最後の○は、利用料については、基本は認可外なので自由設定なのですが、保育士の配置がもう9割以上の施設はほとんど全体が公定価格に近い水準ですので、そこで逆に利用料を取り過ぎると認可施設よりも逆に収入がふえてしまいますので、9割以上の施設についてはもう公定価格に準じた、利用料の取り方も認可施設に準じていただくというようなことをしております。

こういうこととございますので、まだ今、予算は最終調整中で、数字ではなかなかあらかわせないのですけれども、大体のイメージといたしましては、保育士が9割ぐらいいる施設につきましては、30年度の認可化移行運営事業と比べて2倍ぐらいの運営費になるのではないかと。あるいは6割ぐらいの保育士がいるところについても現行の認可化移行事業よりは1.5倍ぐらいの運営費になるのではないかなというように見込んでおります。

このようにベースが大幅に上がりますので、逆に協議会を設けたところに対する加算の5%分というのは、もうこれで吸収をするというようなイメージでおります。一方、協議会を設けたところに対する逆にメリットというのはまた別の形でやりたいと思っております、それが9ページ以降に書いてございます。

こちらのほうは今度、また消費税財源ではない部分でございますので、通常の前算どおり、夏の段階、8月末の段階で我が省から概算要求をしております。今から御紹介するのは概算要求の内容でございます。概算要求としてはオープンでもう我々の要求内容としては公表しているのですが、こちらもちろん、査定が入りますので、今から御説明することが全て予算化されるわけではございません。全部通らないということもないと思っておりますけれども、全部通るといってもないのですが、我々としてはこのような要求をしていて、今、一生懸命頑張っているということでの御説明になります。

まず9ページの上のほうは前算の内容というよりは仕組みといたしまして規制改革会議でも御指摘いただいたように、KPIを設定して、その達成状況を見える化することで進めていくという全体のことが書いてございます。

具体的な支援策の中身でございますけれども、その下、受け皿確保として行っているものですが、例えば保育所等の改修費等の支援事業ということで、現在の通常の前助基準についてはマックス2700万円ということになっておりますが、この協議会を設置していただいた自治体については、前助基準額を3500万円に引き上げたいという要求をしております。

都市部の保育所で、賃貸でビルとかを借りて運営されているパターンのものであれば、一応、公定価格の中にそういうものに対応した賃借料加算というのがあるのですが、実際は都市部ではかなり賃借料が高くて、全国統一の公定価格に盛り込まれた賃借料加算

では足りないという声をよく聞きます。現状でもその乖離が3倍以上あるもの、公定価格で決められている賃借料加算よりも実際に借りている建物借料が3倍を超えている施設については2200万円の補助をしますという補助制度が通常はあるのですけれども、協議会を設置していただいた自治体については、新設の場合に限りまして2倍を超えて3倍までの間という類型もつくって、そこに1200万円の補助をするという中間領域もつくってはどうかと思っております。

10ページになりますけれども、保育所等の広域利用受け皿確保のための協議会の運営経費といたしまして、こういった調整業務を担う職員を都道府県に配置する費用といたしまして、非常勤単価260万円ぐらいの人件費の補助ができないかという要求をしているところでございます。

保育人材の確保の関係では、マッチング事業の初期経費としてのICTの導入経費などの100万円ぐらいの補助でありますとか、保育所版のナースセンターのような都道府県に設置する保育士・保育所支援センターに今、そういう就職支援のマッチングを行うコーディネーターを2人まで配置できるような補助金をつけておりますけれども、協議会を設置した場合には、これを3人にふやす。人件費にして400万円を追加する、このような要求をしております。

その市町村版というのがございまして、こちらの市町村版についても同様の要求をしている。先ほどのマッチングを行うコーディネーターについても現在は1人分の人件費を補助しておりますけれども、協議会をつくった場合には2人目も人件費の補助ができるような要求をしておるところでございます。

11ページのほうでございまして、その他、新規保育士の資格取得・就職促進といたしまして、保育所に勤務している無資格者が保育士の資格を取るために、いろいろ働きながら研修に行っていたりする必要はあるわけですが、研修というか養成の受講とかしていただく必要があるわけですが、その穴を埋めるための代替職員雇い上げ費等につきまして、これももともと制度はあるのですが、補助基準額の上限が今、30万となっているものを協議会を設置した場合には40万に引き上げてはどうかとか、保育士養成施設を卒業してももう保育所に就職しないでOLさんとかになっている人もいるわけですが、なるべくOBとかOGとかに会っていただいて保育所に来てほしいみたいな交流会とかやるような経費、これももともとこういう補助事業はあるのですが、協議会を設置した場合には1か所当たりの補助基準額を38万円に引き上げてはどうか。

その他、保育所の中でのIT機器を使って投降園の管理とか、保護者への連絡帳みたいな形をメールでかわりにやるとか、そういったICTを使った保育士の負担軽減の仕組みについてもシステム導入のための初期経費100万円、これを導入してはどうかとか、その他、自治体さんがいろいろ協議会をやっていく中で私たちの知恵では湧かないような新たなことも思いつかれるかもしれないので、そういう自治体からの提案事業についても出てきたものの内容に応じて補助ができるような予算も一応要求をしております。

繰り返しになりますけれども、これは私たちの要求内容でございますので、これが全て実際に認められるかどうかというのはまた別の問題でございますけれども、現時点でお話をさせていただくとしたら、こういったことしかできませんので、夏の概算要求の内容を御説明させていただきました。

長くなりましたが、以上でございます。

○安念座長 どうもありがとうございました。

それでは、どなたからでもどうぞ。

森下先生、どうぞ。

○森下専門委員 非常に予算に関しては多彩な取り組みですし、かなり頑張ってもらっていると思うのですが、あとは財務当局に負けないようにぜひお願いしたいと思うのですが、やはり保育のOB・OGの方の就職促進は大事だと思うのですが、なかなかお金をつけてもうまくいかないということも十分あり得るかと思うのですが、過去の例から言ったら結構いけそうなのですか。今、非常にどこの分野も就職が大変で、多少ぐらいではなかなか戻ってこないのではないかという危惧もあるのですが、いかがなものなのですか。実効性は高いのでしょうか。

○竹林課長 今、おっしゃっているのは潜在保育士の職場復帰ですね。そこは定量的に潜在保育士が何人復帰しているかというデータがうまくとれていないのですけれども、済みません、きょうは待機児童対策協議会に特化した予算しかここに用意しておりませんが、我々がやっているのは、例えば復帰されたときに復帰祝い金みたいなものを何十万円か差し上げて、それで2年間ぐらい定着していただければ、その返還を免除するというような仕組みとか、あと少し復帰に当たって間があいているものですから保育のスキルなどに不安があるということで、まず保育所に復帰する前に保育士・保育所支援センターで少し研修を受けて、最新の保育内容のことを学んでからお勤めになったり、今度、勤めた後に研修に行けるような、その穴を埋める代替保育士を埋めるための補助金、こういったものを用意しております、潜在保育士さんが二の足を踏むのはどこに原因があるのかというのを聞きながら、そういう対策を進めているところでございます。効果を上げていったらいいなと思っています。

保育士が非常に不足していること自体は事実で、かなり有効求人倍率とかも3倍前後で高くなっておりますけれども、ただ、物すごい量で保育所の保育サービスの受け皿がふえているので、当然、必要とされる保育士もふえている。それに対応して、保育士の実数も毎年3万、4万人ぐらいふえている。その内訳が新規で来た人か、再就職した人かということがきれいに定量的に分析されていませんけれども、実際、勤めている保育所の保育士自体が年間3万人、4万人ぐらいのペースでふえておりますので、それなりの効果は上げているのではないかなと思っています。

○森下専門委員 周りで聞いていると、ママさん保育士というか、出産が終わって帰ってきている方が従来は働いていない方が子どもを預けられるので働き出したという方が結構



周りにいるので、そういう意味ではだんだん効果が出始めていると思うので、ぜひ予算を  
かち取って頑張ってくださいと思います。

○安念座長 ありがとうございます。

保育士さんは御自分の子どもさんを預けられるというのは本当に決定的に重要ですね。

ほかにどなたかいらっしゃいますか。

議長、どうぞ。

○大田議長 ありがとうございます。

去年は年末答申で協議会の設置に取り組んだわけですが、ほとんど予算をとっていただけ  
けず、怒り狂ったことをよく覚えております。今回は予算をとっていただいたということで、ぜひともよろしくお願いいたします。

実際の協議会ですが、今の設置の状況を見ると、沖縄、福岡が今年度中に設置されれば  
500人以上待機児童がいるところでは全部設置されるということですね。ただ、待機児童  
をゼロにしなければいけませんので、100人以上というところでも設置が必要ですが、ま  
だ進んでいない。今度、予算措置がインセンティブがより強くなれば協議会の設置  
がふえると見ておられるのか。また、協議会の実際的な活動として、本当にゼロに向けて  
協議会がワークするような形が整うと見ておられるのかどうか。そこはいかがでしょうか。

○竹林課長 これが実際効果を上げると見ているとか見ていないとか、そういう上から目  
線の立場ではないのですけれども、ちゃんとワークするように私たちも汗をかかなければ  
いけないとは思っているのです。大体協議会が立ち上がる時は要請があったら私なども  
できれば行きたいと思って、いつも自分の予定は国会とか入ってしまっただけで部下に大体行っ  
てもらっているのですけれども、最初の第1回とかは厚生労働省に来て趣旨とかを説明し  
てほしいみたいな要請もあるので可能な限り行くようにしていますし、東京都などは立ち  
上げのときだけではなくて行かせていただいています。今後もそういうようにしたいと思  
っています。

また、確かにそういう協議会を設置したことによるメリットがあるかどうかでやはり自  
治体の動きは変わってくると思うので、ここにリストアップされている県、今まで設置し  
た県というのはある意味ほとんど実際のメリットがなくても必要性を感じてやってくださ  
っているところが10府県ぐらいあるというのは逆に我々は有り難いなと思っておりまし  
て、今後、先ほど御説明した内容が全部つかないかもしれませんが、あれがかなりの  
部分がもし予算化されれば、大体年を明けて2月、3月ぐらいに全国都道府県説明会み  
たいなものを毎年ルーチンでやっておりますので、そういう場所で大いにPRをして設置し  
ていただければ設置をしていない県と違ってこんなメリットがありますよということを一  
生懸命PRして、また促していきたいと思っております。

○大田議長 もう一点、いいですか。

○安念座長 どうぞ。

○大田議長 この予算は企業拠出3000億円を財源としているわけですが、この負担は経済

活動にも影響を与えているわけですから、3000億円の費用対効果というのはきっちりと考えていただく必要があると思います。

なぜ私たちがこういう協議会を考えたかという、国は受け皿として32万人分を用意する。しかし、受け皿と実際の待機児童解消を結びつけるには、それぞれの市町村だけではなく、そこに県が入ってきめの細かい施策をとる必要がある、というところがありました。一方で、企業主導型の保育事業について、報道されているのを見ると、定員枠に依拠して整備費が支払われるので、定員枠はふえても実際の充足率は低いと。

先日の日経新聞によれば、これは児童育成協会の調査なのでしょうか、首都圏1都3県の都県庁所在地にある企業主導型保育所では、定員枠に対して児童数の充足率は41%。共同通信の調査では、これは全国主要都市80で充足率は平均49%であって、充足率が20%に満たない地方都市もあると。つまり、本当に待機児童が多いところで、企業主導型が活用されなければいけないわけですが、聞こえてくるのは、設置しやすい地方都市でふえて待機児童ゼロにはつなげていない、余り想定された効果が出ていないのではないか、という声です。この問題についてはどのように取り組んでいかれるおつもりでしょうか。

○竹林課長 どうもありがとうございます。

企業主導型保育事業そのものは内閣府の所管になるので、よく内閣府と御相談しながらやる必要がありますけれども、もちろん、でも、3府省一体で仕事をしております。半分、そういう意味では私見もまじりますけれども、今の状況をよしとするわけではないのですが、やはり幾つか考えなければいけないのは、まだ始まったばかりの制度です。制度化されたのは平成28年度ということで、個々の保育所で見ても、やはりできたばかりの保育所は立ち上がりで充足率がいきなり100になるところばかりでもなかったりしますので、もう今はまだ企業主導型は全体でも古いところでも3年目とか、新しいところは初年度みたいな状態ですから、そういう意味では、制度が落ちつくまで多少認可保育所と比べれば充足率が低いような数字が出るのは新しい制度をやる意味で致し方ない面はあると思うのです。

現実には先ほどの5年間の待機児童解消加速化プランの中でも6万人分は企業主導型で対応していただけたので、それなりに待機児童解消にも大きな力を発揮しているのではないかと。だから、問題のある事例があって報道されていて、それもちゃんと受けとめて改善していかなければいけないと思っているのですけれども、それがあから全体がうまくワークしていないということではないのではないかなという気もするのです。

私が視察に行かせていただいた港区か、この都心部にある企業主導型保育所も、本当にビルのその会社の本社が29、30階だとしたら、31階とかその続きにあるのですけれども、もちろん、働いている育児休業復帰後のお母さんが休み時間に授乳をしに来るというだけではなくて、例えばクリスマスとかそういうときとかに子どもたちが逆にお土産を持って社内のフロアを回ったり、別に直接、自分の子どもではない子どもとも休み時間に触れ合ったりできるような時間帯なりスペースがあったり。この会社全体の育児に対するそうい

う従業員の意識が変わってきて、今までは子育てをしている人が病気で休んだり早く帰ったりするのは残った人たちにしてみたら、彼らは少し優遇されているみたいな意識もあったのが、そういうお子さんたちが身近にいることによって、そういうことはみんなで支えようと、入れかわりで自分たちがまた子どもができたときにみたいな意識も育ってきているとか、そういうものは認可保育所には絶対あり得ないプラスの効果もあるのです。

そこも、聞いたら定員が30まで行けるけれども、現状は12ぐらいだと。なぜかという、1つは、認可保育所は4月でないとな事実上入れないというか、4月でいっぱいになって、年間を通じて5月とか6月とか、そういうタイミングで入れないのだけれども、逆に企業主導型は、子どもはいつ生まれるかわからないから育児休業明けも4月と限らず6月、8月、9月に明けて来る人がいるわけですね。年間を通じてそういう人を入れられるようにするために、逆に年度末に満員になるように計画的に子どもを入れているのだということだとか、あとまたそこに関して言えば2年目なので、3歳まで預かるつもりだけれども、今はまだゼロ歳児と1歳児と2歳児しかいないということなので、ですから、30人の定員に対して18か19しかいないと言っていました、1年後の年度末にはこれを30人になる。これは計画どおりに動いていますというようなことでした。

ですから、そこは逆に特別すぐれたところだったとは思いますが、充足率の数字だけでも捉えられないものもあるのではないかなという気もしてまして、ただ、一方で、本当の問題事例というのも出始めているようなことも聞きますので、よくそこら辺は内閣府と連携して、せっかくだいいい制度なので、直すべきところは直して、いいところは伸ばしていきたいなというように思っております。

○安念座長 どうぞ。

○大田議長 受け皿を確保するのが目標ではなくて、30年度と31年度に予算措置が設けられて、32年度末までに待機児童をゼロにするというのが目標です。これは本当に今度こそやらなければいけません、決して容易ではない目標です。協議会も最大限ワークしなければいけませんし、また、私どもも何か連携をとれるところがあればぜひとも御協力したいと思いますので、よろしくをお願いします。

○安念座長 よろしいですか。

どうぞ。

○林次長 この保育対策総合支援事業の補助金420億円の内数と書いておられるのですが、大体これでどのぐらいというようなイメージなのかということと、あとは、これはお願いなのですが、最終的に予算が決まった後にメニューの実際のリストみたいなものが多分決まると思うのですが、それをできればいただけないかと思います。

○安念座長 お願いします。

○竹林課長 この保育対策総合支援事業費というのは、いわゆるメニュー事業というか、メニュー予算というものなので、総額があって、その中でいろいろなメニューを自由に組み合わせ使っていいというタイプのものなので、既にあるものについては実績という形

ではもちろんメニューごとに出るわけですがけれども、今、新規要求しているということもありますので、内訳をお示しするのは困難です。後段の予算が決まった後にその情報提供をするということは、もちろんさせていただきます。

○安念座長 それはお願いしておきましょう。

○福田参事官 承知いたしました。

続きまして、3月くらいにまた実情について効果がどうなのかとか、テーマとして何が効くのかだとか、その辺についても改めて御報告を頂戴することになっております。

○安念座長 協議会向けの予算が余り振るわなかったのは私も大変不満で、それで議長も怒り狂われたのですが、ただ、これは竹林さんの前任者に対してです。

そのところは一応申し上げて、ただ、2ページなのですが、これは世の中、全てそういうものだけでも、やはり需給のミスマッチというものはあるなど、当たり前ですがけれどもね。せっかく受け皿を整備されても実際に入所される方は下回る。これは当たり前だけれども、小さいお子さんにあいているから遠くに行けなどと、そんなことを言えるはずがないから、やはりニーズのあるその現場で供給がないとどうにもしようがない話ですね。なかなかこれは妙案というのではないと思うのですが、例えばの話、大した規模にはならないだろうけれども、区、市の境を越えて定員の使い回しをするといったような発想はありますけれども、こういった取り組みについてはどれくらい実現しているかというのは何か情報をお持ちでいらっしゃいますか。

○竹林課長 ありがとうございます。

おっしゃっているとおり、確かに保育の受け皿量と、ここは申込者数ですがけれども、利用者数で見ても差がありまして、1つは、もう本当に子どもの数が減っている地域というのは、もうそれによって自動的に定員は下げないのですけれども、もう定員が埋まらない。子どもも毎年減る一方なので、むしろ毎年それが拡大しているような地域も実はもう既に日本の中でたくさん出始めています。

○安念座長 面積的には、むしろそちらのほうが多数派でしょう。

○竹林課長 そうですね。ですから、全国の数字を足すとかなり余りがあるように見えます。でも、座長おっしゃるとおり、実際は自分たちの生活圏域の中に通える保育所がなければ使えませんから、日本全体でそういう余りがあるということは何の意味もないわけです。

それとの関係で言えば、これまでは基本的に保育の仕事は市町村のお仕事なので、市町村単位でいろいろな待機児童も発表してきたし、保育の必要量、需要と供給の発表というのも基本、市町村単位でやってきましたけれども、この9月末からは保育提供区域といって、生活圏域みたいなものとして考えていただけたらいいと思いますが、市区町村の中でも実際の保育所利用を考えたときに利用可能なエリア、そのエリアごとの今後3年間の保育の需要見込みとそれに対する保育の受け皿整備の計画というのをつくっていただくことにして、待機児童がいるような地域については、もうそれは厚労省のホームページで全部

公表することにしていきます。

そういうことなので、漫然と市全体としてあと5万人分必要だ、どこかに5万人つくればいいという市町村がもしこれまでであったとしても、今後はそうではなくて保育提供区域ごとにここは3,000人で、そこに3,000人つくる。仮にそこで3,000人だけれども、場所の関係とかで2,000人分しか受け皿整備ができないと思えば、1,000人分は越境利用をすることを前提に例えばバスを走らせるだとか、そういったこともあわせて考えなければいけないというように、その見える化する範囲を狭めたことによって、そういう動きに各市町村、これから出てくると思います。

そういう意味では、待機児童をなくしていくためには、マクロで何万人分整備するというのではなくて、市町村よりももっと小さな単位での需給バランスを整えていくという意識づけを各市区町村にさせていただいているところでございます。ちょうど始まったばかりでございます。

○安念座長 越境入園というか利用についての実績みたいなものは把握してらっしゃいますか。まだ始まったばかりということですか。

○竹林課長 越境利用についての実績は、全国的なものはデータとしてはないです。

○安念座長 わかりました。何か関連の情報があったら教えてください。

○竹林課長 協議会の結構テーマの一つにはなっているので。

○安念座長 なるでしょうね。特に東京はそうでしょうね。ありがとうございます。

大体こんなところでよろしゅうございますか。

きょうはどうもお忙しい中、ありがとうございます。今後とも御協力をお願いしたいと存じます。どうぞよろしく願いいたします。ありがとうございます。

○竹林課長 ありがとうございます。

(竹林課長退室)

○安念座長 それでは、議題3の「学童保育対策に関する意見書審議」に入りたいと思います。意見書の審議でございまして、答申案ではございません。内容的にはもちろん大幅に重複しておりますが、当ワーキング限りの名前で、クレジットで発表させていただきたいと思う意見書の話でございます。

これまで、当ワーキング・グループでは、学童保育対策、いわゆる「小1の壁」の打破について、事業者、練馬区、板橋区、文部科学省、厚生労働省からヒアリングを行ってまいりました。

当ワーキングとしては、関係者の御意見を踏まえて議論を重ねてまいりました。これらを踏まえ、座長提出資料として資料3を作成いたしましたので、私から内容について御説明をしたいと思います。既にごらんをいただいておりますけれども、御説明というよりもいつものとおり、読んでしまったほうが早いものですから、朗読をさせていただきます。

○安念座長 わかりました。ありがとうございます。

現行プランは来年3月まででしたか。

○福田参事官 はい。そうでございます。

○安念座長 表題は「学童保育に関する意見（小学生の放課後の居場所づくり）（案）－『小1の壁』の打破－」で、一応クレジットとしては私の名前で出させていただこうかなということですか。

現在、保育園等に通っている未就学児の多くは、数年後には放課後児童クラブの入所希望者になると見込まれる。政府は待機児童解消を最重要政策の一つに位置づけ、未就学児の受け皿整備を先行して進めているが、小学生の放課後対策は長く法整備がされてこなかった背景もあり、いまだ不十分と言わざるを得ない。その結果、共働き世帯の増加に比例して放課後児童クラブの待機児童もふえ続け、小学校入学に当たって放課後に子どもを預けられない「小1の壁」の問題が起きている。

この事態を受けて、政府は「放課後子ども総合プラン（平成26年）」（以下「現行プラン」）を策定した。現行プランでは、放課後児童クラブについて、平成31年度末までに約30万人分を新たに整備する目標が掲げられた。近年の女性就業率の上昇等を踏まえ、「新・放課後子ども総合プラン（平成30年）」（以下「新プラン」）において、平成31年度から平成35年度までの5年間で、更に約30万人分を整備し、当初目標の122万人分の整備から152万人分の整備を目指すこととされた。

また現行プランでは平成31年までに、共働き家庭など留守家庭の小学校就学児童を対象とした放課後児童クラブと、全ての子どもを対象とした放課後子供教室の両事業を、同一の小学校内等で実施する「一体型」について、1万カ所以上で実施する目標を掲げた。しかし、平成29年度時点では「一体型」は4,500カ所の整備にとどまっており、新プランにおいても、引き続き同じ整備目標が掲げられている。

上記の整備目標の達成には、小学生の放課後や長期休みの居場所とするのにふさわしい施設を確保することと、専門的知識と経験を持つ担い手を確保することが必要である。これは、都市部のみならず地方においても共通の課題である。

また、「一体型」の場合、放課後児童クラブと放課後子供教室の所管省庁が異なるため、運営や事務手続が複雑化しており、運営者の負担になっているとの声がある。したがって、152万人分の放課後児童クラブの整備と、「一体型」1万カ所以上の整備目標を達成するためには、運営者の負担を軽減する方策も必要である。そのため政府は、以下の事項についてさらなる検討を行うべきである。

「1. 子どもに相応しい場所の確保」。

待機児童を解消するために最も重要なことは、放課後や長期休みの居場所の確保である。放課後児童クラブは、児童にとって移動が容易な小学校内への設置が望ましいが、全ての小学校に存在しているわけではない。余裕教室等を徹底活用するために、以下の支援策を行うべきである。

①居住地域における極端な格差が解消されるよう、小学校区ごとに、待機児童数、余裕教室の所在、放課後児童クラブの実施の現況等を「見える化」すべきである。

②学校施設の活用が進まない原因として、学校施設における「児童の放課後の居場所」の位置づけが不明確なことや、事故が起こった際の責任の所在が不明確なことが挙げられる。児童の放課後の居場所確保の重要性や、小学校施設の管理運営上の責任の所在について、明確化すべきである。

③国庫補助を受けて建築した学校施設を他用途に転用するには、原則として、補助金相当額の国庫納付が必要だが、一定の要件のもと、放課後児童クラブ等に転用する場合には、手続の簡素化等の緩和措置がとられている。しかし、こうした措置の認知は低い。地方自治体において周知を徹底し、学校施設の転用を促すべきである。

④国は、市区町村に対し、一定の要件のもと、放課後児童クラブの利用定員の総数、いわゆる「量の見込み」を推計するよう求めているが、推計において、短時間パートタイム労働者の世帯の子どもが含まれていない。より正確な需要を見積もれるよう、多様な働き方を踏まえた算出方法に見直すべきである。

⑤積極的に取り組んでいる地方自治体の事例は、他の自治体の参考となる要素も多い。小学校内への放課後児童クラブ設置が進むよう、好事例の横展開に取り組むべきである。

## 「2. 多様な人材（担い手）の確保」。

放課後児童クラブの担い手として、放課後児童支援員（以下「支援員」）が重要な役割を果たしている。しかし、多くの自治体が支援員の確保に苦労している。早急に以下の策を行うべきである。

①支援員になるに当たっては、都道府県知事が行う放課後児童支援員認定資格研修を平成31年度末までに修了することが義務づけられている。当該研修は、受講者の評価が非常に高いにもかかわらず、希望する全ての関係者が受講できない自治体も存在する。したがって、放課後児童健全育成事業の関係者の受講がかなうよう、受講人数枠や研修回数の拡大を図るべきである。

②支援員の研修に当たっては、離島や僻地を含めてより多くの希望者が受講できるよう、オンラインで研修を提供することを検討するべきである。

③子どもが多様な年齢層と触れ合えるよう、高齢者のかかわる組織と放課後児童クラブとの連携をより積極的に図るべきである。

④支援員は、期間の定めのある雇用形態や、仕事の重要性にふさわしい処遇でないケースも少なくない。専門職としての社会的地位の向上と長期的に安定したフルタイム雇用が確保される環境を整備すべきである。

⑤研修を受講するには、保育士や社会福祉士等の有資格者や、一定期間以上児童福祉事業に従事した者等、「放課後児童健全育成事業の設備及び運営に関する基準」（平成26年厚生労働省令第63号）に規定される受講要件を満たす必要があるが、地域の実情に応じた運営が可能となるよう、より柔軟な運用を行うべきである。

## 「3. その他の課題」。

①子どもの健全な育成を図るために、放課後児童クラブの質の確保は欠かせない。国は、

放課後児童健全育成事業者に対し、その運営内容について自ら評価を行うことを努力義務として位置づけてはいるが、自己評価などの実施・公表にはばらつきがある。評価すべきポイントなどを具体的に示し、自己評価を行いやすくなるような方策を検討すべきである。

なお、自治体に対しても、国が保育所同様に指導監督指針を示すことや、福祉サービスに対する第三者評価制度に準じ、放課後児童クラブの評価基準を検討すること、また、自己評価に際しては子どもや親の意見を聞くことを求めるべきである。更に苦情受付の制度も整備すべきである。

②放課後児童クラブについて、株式会社など様々な主体の参入に制約を設けている自治体も存在する。迅速な整備のためには、多様な運営主体の参入を促すべきである。

③「一体型」の実施に当たっては、両事業の所管省庁が異なるため、運営事業者が提出する書類の提出窓口が複数にわたるなど、事務手続が複雑化している。事業者・市区町村間及び国・市区町村間の申請書類について、窓口及び書式の統一化を行うべきである。

④子どもによっては、放課後の居場所として学校以外の施設が望ましい場合もある。子ども自身の居場所の選択肢をふやすべく、規模は小さくとも学校以外の居場所も設置すべきである。

⑤放課後児童クラブが、放課後の居場所を必要とする全ての子どもにとって利用可能な施設であるために、居住地域や家庭の所得水準などによって、過度な利用環境の格差が解消されるような支援策を講ずるべきである。

以上でございます。

ということで、当ワーキング・グループの意見として発表させていただきたいと存じますが、よろしゅうございましょうか。

池本先生、どうぞ。

○池本専門委員 1つ気になりましたのが3ページの上にあります⑤のところなのですが、ここで最後に「より柔軟な運用を行うべきである」というようにかなり具体的に何をどうしたいのかというのがこの文章からはよくわからなかったことと、柔軟な運用としてしまうと、もう全部自由になってしまうような印象なのですが、その前の④のところでは、ふさわしい処遇とするというか、専門職としての社会的地位の向上という内容とかみ合っていないような感じがありまして、ここは⑤のところは具体的に困っていること。

○大田議長 これは放課後児童クラブを新設したときに急に支援員を確保できない場合があるということが出ていましたね。

○安念座長 それと地方では非常に小さい施設というのもありまして、今のところ、支援員を含めて2名以上、必ず配置しなければならないことになっているのですが、そうしたものについても柔軟化してくれというような要求は前々からあるのですが、これはまたこれで専門に扱っている座敷がございまして、当ワーキングとしてはこれくらいの表現で横から支援する程度でよろしいかなという心を解説しないといけない文章というのも本当はいけないのだが、福田さんから何か補充していただくことはありますか。



○福田参事官 これは、もともと市町村会とか知事会からの要望としても何年も前から出ている、いわゆる資格員の認定要件といいたまうか、受講要件とか、そういったことの全般的な緩和ということを求められているところとかぶることも考えられるかなというものの多分池本先生の御指摘かと思えますけれども、例えば具体的にやはり先ほどおっしゃられたように④の処遇を改善すべきであるとか専門家としての能力を評価すべきであるということを受けた上で、では、どうあるべきなのかということを少し改善するならどうしたらいいか、逆に御意見頂戴できれば直ちに修正することが可能でございます。

○大田議長 ここは定員ですね。基準で2名という・・・。

○安念座長 配置基準。

○大田議長 配置要件ですね。

○福田参事官 2つございます。1つが、今、御指摘のあった配置要件でございます。もう一つは、担い手である人たちが、今、求められているのがプラス受講しなければいけないという条件でございますが、その受講するときの条件プラス、あとは実際の受講するための条件として今、書かれている条件というのが余りにも細かいのではないかとかというのがあるのですけれども、2名以上に関しましては、実際にお聞きしたところによると、最低でも3名以上というのが実態でございます。そこの緩和というのは、むしろ求められていないところかなと思います。

ですから、資格要件のところについて、そこを下げてしまうということが多分、池本先生の御指摘なのではないかと私は捉えました。

○大田議長 受講要件の柔軟化というのは具体的にどういう要望でしたか。「地域の実情に応じた」とあるので、私は配置基準が印象に残っているのですが。

○安念座長 それも報道されているところではそうなのです。

○福田参事官 具体的に申します。明日葉という1回目のときにいらした方が、やはり新卒のときに受けられない、資格を持っていないと直ちに現場に配置できないというのがございましたので、そこでは学校の内定のときに受講ができないだろうかということをおっしゃられたわけです。

○大田議長 「地域の実情に応じた運営」という文言は取って、在学中に資格取得できるようにするといった具合に具体的に書いては。

○福田参事官 そういうように明確に書いたほうが。

○安念座長 もともとの池本先生の御心配は私、よくわかるのです。これは何も⑤は表現に稚拙なところがあったかもしれないけれども、要するに資格とか能力を切り下げて、安い労働者を使えるようにしようという意味で言っているわけでは全然なくて、もともとベースとなる資格は例えば保育士であるとか社会福祉士というのがあるわけですので、それを切り下げろという要求をしているわけではないし、④では少なくとも施設の中で1人はコアになる人がいなければいけませんので、そういう人はきちんとしたフルタイムで雇用して、それなりの社会的地位を与えなければならないという心でございます。

だから、何となくもし⑤というのがそういう安い労働力を目指しているような書き方の印象を持たれるとすると、それは心と違うので、今のおっしやったような。

○大田議長 資格を取得しやすくするわけですから、きちんと書いたほうがいいですね。

○池本専門委員 それはいいと思います。取った後にまた取り直すというのではなくて、実際に大学とかできちんとそういう資格が取れるようにしてほしいという要望があるわけですから、それはむしろ、きちんと資格を取って卒業できるようにするということがいいと思うのです。

○安念座長 わかりました。

○福田参事官 有資格者の人は最低1人いなければいけないという、その有資格者1名のための指定に限定してしまいますので、全体としては資格のいわゆる管理職、この支援員というのは1人ですので、この人はやはりそれなりのスキルとか経験だとか、そういうものは求められますから、ここは絶対下げるとするのはふさわしくないと思います。

○大田議長 それはもともと念頭に置いていなくて、受講要件については、ここの取りやすくする。緩和というよりも資格を取りやすくする。在学中の取得と、あと何かありましたか。

○福田参事官 あとは我々が聞いている話は在学中にということですか。

○安念座長 それを書いて、在学中。

○大田議長 の資格取得を可能にする。

○安念座長 大学等に在学中に資格を取得することが可能とするなどにしておきましょうか。

○福田参事官 はい。では、地域の実情に応じたというところはカットいたします。

○安念座長 とって。

○福田参事官 それで、大学の在学中に資格獲得が。

○安念座長 大学等在学中の資格取得が可能となるよう。そこはそうしましょうか。

○福田参事官 承知いたしました。

○安念座長 ほかにいかがですか。

どうぞ。

○島田専門委員 いや、私のは本当に内容ではないので言葉だけなのですけれども、2ページ目の④の中に「短時間パートタイム労働者」と出てくるのですが、言葉の意味からいくとパートタイムは短時間なので、訂正した方がいいのではと思います。

○大田議長 2ページ。

○島田専門委員 ④です。

○安念座長 どちらがいいですか。どちらをとりたいですか。

○島田専門委員 だから、短時間労働者（パートタイム）と書いておくとか。

○安念座長 短時間労働者（パートタイマー）でどうですか。そのほうがいいですか。

○島田専門委員 そのほうがいいのではないかと思います。

○安念座長 では、そうでしょうか。ありがとうございます。

では、短時間労働者（パートタイマー）。

○福田参事官 補足いたしますと、内閣府の子ども・子育て本部から市区町村向けに発出されている、「量の見込み」を算出する際の指針では、就労時間が月 120 時間以上等、一定時間を上回るパートタイマーの家庭の子どもについては算出の対象に含めるよう書いてあります。就労時間が一定時間を下回るパートタイマーについては対象に含めないという取扱いにされておまして、指針ではそれをいわゆる短時間のパートタイマーとしています。

○安念座長 言っているのか。では、しょうがないか。

○福田参事官 ただ、これは市区町村の担当部局に向けた内部的な書類の記載でございますものからです。

○島田専門委員 ただ、外へ出すと非常にわかりづらいので。

○福田参事官 そうですね。ですから。

○島田専門委員 だから、何時間以下の。

○大田議長 それを書いたらどうですか。

○福田参事官 承知いたしました。では、現行ルールで書かれている時間数を引用いたします。

○安念座長 それでは、それを書いてしまいましょう。ありがとうございます。

議長、どうぞ。

○大田議長 3つあるのですが、1つは1ページ目の3つ目のパラ、これは平成31年ですか、31年度ですか。

○福田参事官 平成31年度。

○安念座長 そうだったか。確認します。

○福田参事官 はい。正確に確認いたします。

○大田議長 あと2ページの「2. 多様な人材（担い手）の確保」の①、語尾が受講人数枠や研修回数の「拡大を図るべきである」とあるのですが、これは研修回数を「拡大すべきである」としましょうか。

○安念座長 そうですね。拡大すべきである。

○大田議長 3ページの「3. その他の課題」、①の2つ目のパラ、ここにいろいろなことが書いてあるのですが、国が保育所同様に指導監査指針を出すと。これは自治体に対してですか。

○安念座長 国が自治体に対して。

○大田議長 自治体に対してですね。次の、「福祉サービスに対する第三者評価制度に準じ、放課後児童クラブの評価基準を検討する」のは、誰が検討するのか。

○池本専門委員 福祉サービス第三者評価事業の中。

○大田議長 国が検討。

○安念座長 とすれば国だな。

○大田議長 この「なお」のところは、「なお」ではなくて、あわせて以下の措置を講ずべきであるとして、1つ目が、保育所同様に国が自治体に対して指導監査指針を出す。2番目に、福祉サービスに対する第三者評価制度に準じ、国が放課後児童クラブの評価基準を検討する、あるいは定める。

それから、3つ目が、自己評価に際しては、子どもや親の意見を聞くことをこれは自治体に求めるのか、事業者を求めるのか。

○安念座長 事業者でしょうね。

○大田議長 事業者に求めると。それから、この苦情受付制度は誰が設けるのですか。自治体ですか。

○安念座長 それは事業者でしょうね。設けるとすればそうならざるを得ないと思う。

○大田議長 自治体ではないかな。事業者に苦情を言っても聞いてくれなかったらおしまいですね。自治体ではないですか。

○安念座長 わかりました。ここのあわせてのところは主語と誰に対してというのをきちんと書いておきます。

○大田議長 そして、箇条書をお願いします。

○福田参事官 承知いたしました。

○安念座長 そうします。

○大田議長 以上です。

○安念座長 以上ですか。わかりました。ありがとうございます。

ということで、一応よろしゅうございますか。あとまた「てにをは」等はあると思いますので、この後は今、いただきました御意見はもちろん反映するといたしまして、あとは私にお任せいただきたいと思います。よろしゅうございますか。

では、こういうことで意見書を発出させていただきたいと思います。どうもありがとうございました。