

# 規制改革推進会議人材WG御説明資料

「多様な働き手のニーズに応える環境の整備」の検討状況について

平成28年11月18日

厚生労働省政策統括官付労働政策担当参事官室

# 規制改革実施計画（平成27年6月30日閣議決定）によって求められる事項

## 「規制改革実施計画（平成27年6月30日閣議決定）」（抄）

事項名	規制改革の内容	実施時期
多様な働き手のニーズに応える環境の整備	多様な働き手のニーズに応じていくため、従来の主要関係者のみならず、様々な立場の声を吸収し、それらを政策に反映させていくための検討を行う。	平成27年度中に検討

# 規制改革実施計画のフォローアップ結果

平成28年5月19日公表 規制改革会議(第63回)「規制改革実施計画のフォローアップ結果について」(抄)

規制改革実施計画(平成27年6月30日閣議決定)における実施内容	実施状況(平成28年3月31日時点)	今後の予定(平成28年3月31日時点)
----------------------------------	--------------------	---------------------

## ①多様な働き方の実現

<p>多様な働き手のニーズに応じていくため、従来の主要関係者のみならず、様々な立場の声を吸収し、それらを政策に反映させていくための検討を行う。(平成27年度中に検討)</p>	<p>2035年の環境変化を見据え、一人ひとりの希望と能力、ライフスタイル等に応じた多様な選択肢のある働き方が可能な社会の実現に向けた検討のため、平成28年1月に若手をはじめ幅広い分野・立場の有識者から構成する「『働き方の未来2035:一人ひとりが輝くために』懇談会」を設置。平成28年3月末までに4回の会合等を開催し検討を行っている。</p>	<p>平成28年夏に懇談会報告書を取りまとめる予定であり、当該報告書を踏まえ、多様な働き手のニーズに応えるための政策立案を行うとともに、可能な政策から直ちに講じる。</p> <p>さらに、働き方の多様化等により的確に対応した政策作りのため、労働政策審議会等の在り方について検討を行う。</p>
---	--	--

# 働き方に関する政策決定プロセス有識者会議

## 趣旨

- 近年、産業構造・就業構造の変化や働き方の多様化が進行。
- 労働政策の推進にあたっては、これまで以上に様々な分野や立場の人の声を広く吸収し、機動的な政策決定を行うことが不可欠。
- 働き方に関する政策決定プロセスについて検討を行うため、有識者会議を開催。

## 主な検討項目

- (1) 労働政策に関する企画・立案などのあり方について
- (2) 労働政策審議会の機能、構成（委員、部会・分科会など）、運営、事後評価などのあり方について
- (3) 労働政策に関する国民の意見聴取などのあり方について
- (4) その他

## メンバー

秋池 玲子	ボストンコンサルティンググループ シニア・パートナー&マネージング・ディレクター	中西 宏明	株式会社日立製作所取締役会長 代表執行役
安藤 至大	日本大学総合科学研究所准教授	村木 厚子	前厚生労働事務次官
大内 伸哉	神戸大学大学院法学研究科教授	守島 基博	一橋大学大学院商学研究科教授
大田 弘子	政策研究大学院大学教授	森田 朗	国立社会保障・人口問題研究所所長
古賀 伸明	公益社団法人連合総合生活開発研究所理事長	山川 隆一	東京大学大学院法学政治学研究科教授
◎ 小峰 隆夫	法政大学大学院政策創造研究科教授	横田 響子	株式会社コラボ代表取締役
畠山 和彦	株式会社経営共創基盤代表取締役CEO		

(50音順、◎は座長)

## 進め方

○第1回を平成28年7月26日に開催。

○年内を目途に議論のとりまとめ。

# 働き方に関する政策決定プロセス有識者会議 開催実績

	開催日	主な議題等
第1回	平成28年7月26日	○働き方に関する政策決定プロセスのあり方について
第2回	平成28年9月23日	○有識者からのヒアリング ・認定NPO法人育て上げネット理事長 工藤 啓 氏 ・東京大学大学院経済学研究科教授 柳川 範之 氏 ・慶應義塾大学商学部教授 樋口 美雄 氏
第3回	平成28年10月21日	○労使関係者からのヒアリング ・株式会社ベネッセホールディングス人事戦略担当本部長CHO/ 株式会社ベネッセコーポレーション取締役 岡田 晴奈 氏 ・日本労働組合総連合会事務局長 逢見 直人 氏 ・大崎電気工業株式会社代表取締役会長 渡辺 佳英 氏
第4回	平成28年10月27日	○論点整理

# 有識者会議におけるこれまでの主な意見

## 労働政策審議会(以下、労政審)の審議内容について

- 労政審を通さないとすべての立法ができないという慣行を見直すべき。
- 労働政策の基本的・中長期的な議論や戦略的・横断的議論をする場がない。
- 足元の話と中長期の話は議論の場を分けるべき。
- 実態を熟知した労使の参画により、正統性・法律の実効性が担保される。

## 労政審の委員構成について

- 労働組合の組織率は17%。組合費を払っている人とそうでない人を同等に扱うのは無理がある。経団連も旧来の伝統的な大企業の代表。今の代表性は問題。
- すべての議論が公労使同数の三者構成では、労使の発言がポジショントークとなり議論の硬直化を招き、柔軟な意思決定ができなくなる。
- 労使という風に分けるから余計に対立を引き起こす。個人事業主は労でも使でもなく既存の枠組にはまらない。
- 労使のルール設定型の議論の場合には三者構成、公労使同数でよいが、中長期的議論の場ではその枠をはめなくてもよい。
- 労政審は本音の議論がなされているか疑問。労側も使側も多様性の確保が必要。
- 三者構成、労使同数原則は崩すべきではない。

## 労働政策の審議の仕方・スピードについて

- 労働政策の決定に当たって、時間がかかることが問題。政府の規制改革会議等で審議し、閣議決定した後、研究会・審議会の二段階で議論するのは労働政策だけ。
- エビデンスに基づく議論、政策決定が重要。議論すべき問題について必ずしもデータが示されていない。
- 労政審の審議が必ずしも長期に及んでいるわけではない。政策決定スピードだけではなく丁寧な議論が必要。