

本速記録は、実際の発言者に発言内容の確認を頂いたものではありません。  
そのため、発言者が異なる場合や表記に誤りがある可能性があります。

## 第8回 総合規制改革会議 議事概要

1. 日時：平成13年9月18日（火）14：00～16：15

2. 場所：合同庁舎4号館共用第4特別会議室

3. 出席者

（委員）宮内義彦議長、飯田亮議長代理、奥谷禮子、神田秀樹、河野栄子、鈴木良男、清家篤、高原慶一郎、八田達夫、森稔、米澤明憲の各委員、森戸専門委員

（政府）渡辺大臣政務官

（事務局）〔内閣府〕坂政策統括官、岡本審議官、梅村審議官、竹内審議官、磯部審議官、吉原事務室長、長屋事務室次長

4. 議事次第

（1） 関係団体等ヒアリング

○ 日本経営者団体連盟

専務理事

福岡 道生

○ 日本労働組合総連合会

副会長（政策委員長）

草野 忠義

労働グループ長

松浦 清春

総合政策局長

成川 秀明

生活福祉局長

向山 孝史

社会政策局長

高橋 公

労働政策調整局長

龍井 葉二

○ 全国社会福祉協議会

常務理事

松尾 武昌

事務局長

松寿 庶

小牧市社会福祉協議会会長

勝野 義久

全国社会福祉施設経営者協議会会長

高岡 國士

全国社会福祉施設経営者協議会副会長

福原 信行

（2） その他

5. 議事

○宮内議長 それでは、定刻となりましたので、第8回「総合規制改革会議」を始めさせていただきます。

本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す。

本日は政府から渡辺大臣政務官の御出席をいただいております。委員では、生田、佐々木、村山、八代のお四方は御欠席でございますが、人材ワーキンググループの森戸専門委員に御出席いただいております。

それでは、議事に入らせていただきます。

今回から当会議で7月にとりまとめました重点6分野に関する中間とりまとめにつきまして、関係団体からヒアリングを行っていきたくと思います。本日は日本経営者団体連盟、日本労働組合総連合会、全国社会福祉協議会、この3つの団体の御出席をいただいて、それぞれ意見聴取を行いたいと思います。

また、本日意見聴取につきましては、報道関係者に公開して行うということにさせていただきます。

それでは、最初は日本経営者団体連盟から御意見をいただきたいと思います。日経連からは、福岡道生の専務理事の御出席をいただいております。御多忙のところありがとうございます。真子とに恐れ入れますが、約20分くらいの時間で御説明をいただきまして、つづまきして、約25分程度意見浩瀚の時間を持たしていただくと、このような予定で進めさせていただきます。

それでは、よろしく願い申し上げます。

○福岡専務理事 本日は総合規制改革会議におきます重点6分野に関する中間とりまとめを受けまして、その中から医療、福祉、保育等、それから人材、この3分野について、使用者側の意見を述べさせていただきます。

まず最初に医療でございますが、中間とりまとめで示されました各事項につきましては、医療の効率化の推進と利用者本位の医療サービスの確保を図る観点から、基本的に賛成でございます。年内にとりまとめ予定と聞いております意見書においても、是非この方向でとりまとめをお願いしたい。そのような観点から若干の意見を述べさせていただきます。まず最初に医療情報の公開とIT化の推進であります。御承知のとおり、IT化が大変遅れておりますために、医療情報集積と分析が進まない。医療の効率化を進める上で大きな障害になっていることは御承知のとおりであります。このIT化が遅れております理由というのは、いろいろあると思いますが、あえて一言で言いますと、大病院から診療所まで、全医療機関で一斉にIT化を実施しようとするところに問題があるんじゃないか

と考えております。

ここにございますように、資料で私ども差し上げておりますが、中間とりまとめに賛成という場合には○、若干意見が異なるには△、反対という場合には×としておりますけれども、いわゆるレセプトについては、13年度中に実施するということについて賛成でございますから、問題ないわけですが、カルテの電子化、E B M、医療の標準化、こういった問題は全部一斉に診療所までというのは難しいところがありますから、まず、病院でこれをやりまして、それでタイムスケジュールをしっかりとつくっていただいて、診療所にもやっていただくというふうに段階を切ってやっていくことが現実的ではないかと思っております。

いずれにしましても、I T化の必要性和効果というのは、中間とりまとめで指摘されているとおりでありまして、医療の無駄を排除し、量の効率化を早急に図る観点から、是非やっていただきたいということでございます。

それから「診療報酬体系の見直し」についてでございますが、この定額払い制度の拡大ということについては、賛成であります。一言で言いますと、出来高払い制度では、コスト・インセンティブは働きにくい、過剰診療を招きやすいといった弊害が指摘されているわけでありまして、そういう意味では是非この高齢化に伴う慢性疾患の疾病構造の変化への対応や、医療の効率化を図るという観点から、医療の質を確保しながら、診療報酬体系は定額払い制を基本とすべきだと考えております。

この進め方につきましては、できるだけ定額払い制についてポジティブ・リスト化によって範囲を拡大するということ。

一方、出来高払い制については、ネガティブ・リスト化する。例えば今はごく高齢化の方のものだけが定額払いになっておりますけれども、病名を明確にしながらリストを増やしていく。一方で出来高払いについては、例えば緊急医療という特定のものをネガティブ・リスト化するということで、実践的な切り込みをやっていくということが大切なんじゃないかと思っております。

それから、次の公民ミックスの問題につきましては、医療技術の進歩、それから患者ニーズの多様化が進む中で、今後は選択肢の高い医療については、利用者が自己責任で必要なサービスを選択できるようにしていく必要があります。そういう意味では公的医療保険の対象となる範囲を見直すべきだという御指摘についても、そのとおりだというふうに考えます。

当面、アメニティーの部分、例えば食事代であるとか、入院時の室料とかいった部分に

つきましては、在宅療養との負担の公平性を図る観点から、早急に見直すべきではないかと考えるところであります。

それから、診療報酬の改正問題、これも非常に大事であります。先ほど申しましたように、診療報酬体系の基本は、先ほど申しましたポジティブ・リスト化、ネガティブ・リスト化の問題になってまいります。薬価の問題、これも薬価差益の解消に向けた適正な価格形成の仕組みの導入を是非図っていただきたいし、205円ルールについては、当然にこれも廃止するという方向に進めていただきたいと思っております。

それから、保険者機能の強化ということですが、これが今日非常に規制が多くて発揮できないということになっておりまして、保険者というのが、単なる保険料の徴収機関になっているということでありまして、この医療の効率化、医療の質の確保を図るためには、保険者機能の強化というのは不可欠であるということは、今更申し上げるまでもございません。是非とも保険者機能の強化について、中間とりまとめの線に沿いまして、早急な実現を図っていただきたいというふうに考えます。

最後に、医療機関経営形態の多様化。それから理事長要件の見直しについてでございますが、この点につきましては、私ども日経連として、かねてから主張してきた点でもございまして、医療の効率化を進め、利用者本位の医療サービスの提供を図る点から、民間営利企業の参入規制は廃止すべきであると考えております。

また、理事長要件の廃止も当然であると考えているところであります。

医療関係につきましては、そういった考え方がありますが、その他の御指摘の中で、医療分野の労働者派遣の問題がございまして、これにつきましても、実は賛成でございますけれども、これは後で人材分野についてのところで申し上げたいと思っております。

次のページに入ってくださいまして、「福祉・保育等分野について」でございますが、ただいま申し上げました医療と同様に、中間とりまとめで示された各事項につきましては、利用者多様なニーズに効率的に対応することに資するという観点から、基本的に賛成でございます。特に施設介護につきましては、私ども日経連として、かねてから施設介護サービスへの民間営利企業の参入を主張してまいったところであります。中間とりまとめのとおりに、ケアハウスなどへ株式会社等の参入促進を始め、グループ・ホームに関する規制改革や、PFI等の活用による公設民営について強力に推進すべきであると考えております。それから、保育についてでございますが、多様な保育ニーズに対応し、かつ今非常に重要な問題になっております待機児童の解消を図るという観点から、公設民営を積極的に推進すべきであると考えております。

また、認可保育所基準の見直し、及びその周知徹底、それから保育所についての情報公開、第三者評価についても、事業の透明性の確保や利用者の選択に資する観点から早急に取り組むべきである。

かつまた、保育所と幼稚園の融合の問題、これもたまたま所轄官庁が違うということでもありますけれども、ある意味では機能的に融合できるところがあるわけでもありますから、利用者の多様なニーズに対応する観点から、是非進めていただきたいと考えております。この保育所の問題につきましては、確かに認可外の保育所について、例えば衛生条件などが非常に悪いということで基準をつくらなければいけないという点はやらなきゃならないわけですが、逆に公立保育所、あるいは認可保育所の中で、本当の意味の保育サービスができていないのかという批判があることも事実でありまして、例えば延長保育の問題であるとか、いろんな問題についてのソフトの面での改革というのが待たれている。むしろ情の通う保育というのは、認可外保育所にあるということすら言う声も聞こえるわけでありまして、その点は確かに不衛生な認可外保育所ばかりというわけにはいきませんから、その点は是非考えていただきたいんですが、一方で、公立保育所の在り方論については、よほど考えていただいて、なるべく民営化路線というものを考えていただきたいということでございます。

それから、最後のページでございますが、人材の分野でございます。この分野につきましては、実は7月6日のヒアリングで意見を述べさせていただきましたので、今回中間とりまとめを受けまして、意見の相違点というのを中心に説明をさせていただきたい。

最初の能力開発の問題であります。これは基本的に同じなんですが、かつて企業内労働市場において大きく職業転換をするケース、例えば化繊業を主としてきた企業が同じ企業内で化学業に転換するという場合には、職業訓練のカリキュラムがしっくり見えた形で組めるわけで、見事にそれを乗り切ってきたわけですが、今日企業外の社会的労働市場となってきた場合に、そのメニューというものをどういうふうに組み合わせるかというのは非常に重要な問題。

それからもう一つ、単に漠然ということではなくて、就業意思のある人が就業できるように。それから、就業意思のある人と雇用保険の組み合わせというところを強化していくことが大切なポイントではないかと思っております。

職業紹介については、これもとりまとめのとおりなんですが、抜本的な改革が必要であると認識しておりまして、紹介手数料の上限の撤廃、あるいは紹介責任者の点数の緩和。許可制の届出制の移行ということを是非やっていただきたい。

加えまして、地方における無料職業紹介事業が地方公共団体で行えるような措置を講ずるといふのがありますが、これは私どもから考えますと、要するに税金を2か所に払っているわけですから、どちらかが無駄使いしている。

これはアメリカの場合で、たまたま私自身が見てきた例なんですけれども、公共職業紹介所といえども、税の監視委員会が見て、十分に機能してみないと見ると、すぐ認可を取り消してしまうんです。まして、2つの公共団体が職業紹介をやるということは、どちらかが本当は要らない定員が置いてあるという問題にも通ずる話でございますから、これはどうも納得がいかないということでもあります。

それから、有料職業紹介事業について、許可制から届出制に移行すべきじゃないかというのを提言いたしたいと思います。

それから、募集・採用における制限の緩和・撤廃。これは10月1日から御承知の年齢制限禁止の努力義務化でありまして、これは現下の雇用慣行を考慮したものであると。まず周知が必要であると考えます。

人種、信条、社会的身分を理由とする差別禁止の明文化については、理念としては理解できるわけですが、慎重な検討が必要であろうと考えます。

その次に、人材派遣の問題でございますが、これは御指摘のように、3年後の見直しを待たずに早急に検討を開始すべきであるということ、その段階で考えるべきものは何かということなんです、1つは、1年という派遣期間の制限を撤廃すべきである。特に高齢の派遣労働者の期間制限の撤廃は是非お願いしたい。

それから、期間制限を撤廃することを前提としまして、26業種等原則自由の区分をなくすということ。

それから、ネガティブ・リストに入っております物の製造と医療関係業務を外すということを提言したい。

1つは、物の製造に関してですけれども、一方で過勤務抑制だとか、残業規制だとかいう話も出るわけですが、大変な繁忙期に派遣というものと組み合わせということになれば、残業時間の削減にもつながるわけでありまして、勤労者にとってもプラスという問題になってまいります。

それから、医療関係業務につきましては、看護師が今大変な不足だということをおっしゃっているんですが、現役でない有資格者を活用する。更には出身大学の医局にとらわれないマッチングということに資するという意味で、これは是非ともネガティブ・リストから外すということをお願いしたいということでございます。

それから、有期雇用の問題でございますが、現在、有期雇用は1年、それ以外は期間の定めのない雇用ということになっているんですが、これは前から主張しておりますように、民法の625条に戻りまして、5年とすべきだということでございます。これは上限でございます。上限が5年ですから、実際は3年があってもいいし、4年があってもいいんですが、削除できない場合でも、14条の改正によって延長すべきだと考えます。

それから、第6番目は裁量労働についてなんですが、現行制度は非常に規制が多くて大変使いづらいものになっておりまして、これはやはり抜本的に権利原則から考え直す必要があるんじゃないか。そもそも裁量労働というのは何かということなんですが、成果が労働時間とかんけいいいとか、労働時間が成果の律速でない労働が裁量労働なわけでありますから、もともと成果が問われるんで、それに何時間、どういうふうに掛けたかということは全然関係のない世界が裁量労働の基本的な性格なわけなんで、それを無理やりに労働時間にみなし労働という媒体でもって結び付けようというところに非常な無理がいろいろところで起こっているわけで、ここは非常に原理原則に立ち返りまして、アメリカのイグゼンプション制のように、労働基準法41条の適用除外だというふうに考えるべきだと。したがって、対象業務についても、対象業務についても、専門業務型、企業企画型という区別は要らない。

勿論、裁量労働者については、本人同意ということが前提になるということは、ある意味では当然だと思います。

それから、第7は、解雇法制に関してでございますが、ここは×印しが付けてございますが、労働基準法の性格は御存じのとおりでございますが、これは言わば最低基準を定めるものでやってならないことを決める法律で、かつ刑事罰ということになっているわけでありまして、したがって、労基法の中に解雇制限規定が入ることについては、規制強化につながるという意味で、私どもこれは賛成できない。仮に解雇基準というものを何らかの形で考えるといたしますと、これは解雇だけの問題ではなくて、採用から始まって、解雇に至る全プロセスについて法制化する。つまり、労働契約法というものの制定が必要になってくる。解雇だけ取り出すということは考えにくいわけです。

そうすると、就業規則との整理が非常に必要になってまいります。御承知のように、現在、就業規則を持って、包括的な労働契約とみなすという最高裁判決がありますし、それを前提として各企業のいろんな契約関係というのは成り立っているわけでありまして、この整備が必要だということでもあります。

更に、3点目で、日経連主張のところに書いてありますが、便乗解雇など、経営者のモ

ラルハザードを引き起こし兼ねない解雇規制緩和ルールの設定には反対である。これは先般のトップセミナーで奥田日経連会長の基調講演ではっきりおっしゃったことでありますが、そういう点からも賛成できないということを書いています。

最後であります、社会保険の制度改革の中で、いろんなパート労働者、派遣労働者のいろんな問題がありますが、現実問題としまして、働く本人の理解が得にくいという世界があるということもよく承知していただいた上で、慎重な検討が必要ではないかというふうに思います。

私立学校の教員の雇用保険制度の加入、これはしごく当然だと思いますが、私ども強く主張しておりますのは、国、地方公務員についても、雇用保険への加入、これを是非実施すべきであると。今までどうして入っていなかったのか不思議なんです、ということも是非お願いしたいということでございます。

ちょっと時間が超えましたけれども、以上で私の方の御説明を終わらせていただきます。

○宮内議長 ありがとうございます。

それでは、残りました時間で意見交換をさせていただきたいと思います。

本テーマの主旨をされております清家委員から口火を切っていただきます。

○清家委員 どうもありがとうございました。福岡専務理事には、基本的には私どもの中間とりまとめの内容に賛成いただいていると思いますが、幾つか御指摘いただいた点について、少しこちらの方からお伺いしたいと思います。

1つは、募集・採用における制限の緩和、撤廃の問題でございますけれども、10月1日から年齢制限禁止の努力義務化が実施されるわけですが、この中で現行の雇用慣行を考慮したものであるという形で評価されているわけですが、この意味と言いますか、つまり、現在厚生労働省が出している指針を前提に、これを諒とするというのでしょうかというのが第一点でございます。

もう一つは、最後におっしゃった点で、パート労働者というか、派遣労働者に対する社会保険適用拡大については慎重な検討が必要ということなんです、これは勿論、労働者本人に聞いても、それはいやだという人もかなりいると思いますが、もともと強制保険の考え方というのは、たとえ本人とか雇い主が嫌であっても、入っていただくというのがもともとの原則という側面もあるかと思いますが、我々としては、雇用の多様化が進んでいく中で、こういった非常用の人たちが社会保険の適用除外になっていくと、社会保険制度事態が空洞化していってしまうのではないかと危惧を持っているわけですが、この辺について、日経連のスタンスと言いますか、ここではこういうふうにおられ



ますけれども、基本的にパートタイマーとか派遣労働者等に対して、社会保険の適用をしていくことには反対だというお考えなのか、それともいろいろ工夫をすればよろしいというお考えなのか、そここのところを確認させていただきたいと思います。

○福岡専務理事 最初の指針の関係なんです、これはいろんな議論を経た上で努力義務化ということになっておりまして、そういう意味では現在の厚生労働省が出しました物の考え方を受けた格好で、まずは努力義務化の中で周知徹底し、努力義務を果たす努力を続けてみるということを先行させてやってみる必要があるんじゃないかという趣旨でございます。

それから、最後に御指摘いただきました点については、勿論、現在当然に適用になっているパート労働者、派遣労働者に関しては、これを遵守させる、あるいは遵守するということになるわけですが、例えば派遣につきしても、非常に短時日、3日ごとに移動するケースであるとか、いろんなケースの派遣、これはあつはならないということにはなりませんので、派遣のケースとしてはいろんなケースがあっても、それはひとつも差し支えないわけなんです、そういう場合に、一つひとつをどうやって本人がそこで保険料負担をする気持ち、あるいはそれを具体化するかというやり方の問題もあるかもしれません。

それから、これは意識づけの問題かもしれませんが、働くということには、必ずそういうものが付いて回るんだということを本人も経営もきちっと認識するということが、どこまで浸透するのか。これがかなり長期にわたるものについては、非常に明確だと思うんです。その辺のお互いの認識と言いますか、義務の認識というか、そういうところについてよく浸透させる努力が要るんじゃないか。やみくもとということにはなかなかならないんじゃないかという感じがしているということでございます。

○奥谷委員 解雇の件に関してなんです、日経連の方は賛成できないというお考えをお取りですが、例えば年齢制限を廃止するというのと、年齢と能力というのはまた違うわけですね。年齢と能力が伴ってのことであって、そういった場合に、年齢制限を廃止したときに、能力云々というときに、解雇というのはある程度トレードオフになるではないかということと。

それから、もう一つ、経営者のモラルハザードを引き起こすということがありますけれども、かえってこういった解雇基準が不明確な今の状況の中で、経営者側が解雇する理由と言いますか、そういったことをきちっと理解しないまま解雇している場合も多いわけですから、むしろこういったものを明確化させる、ルール化させる方にもっていくというのが1つの流れではないかということ。

それから、今までの解雇の内容の云々ということも判例主義になっていたと思うんですが、判例が古過ぎてしまうと、今24時間、365日というマルチメディア的な仕事の仕方とか、そうなりますと、従来の労働基準方自体が、もう工場労働型の労働基準のベースになっているわけですから、おっしゃるように、ソフト化、サービス化には適合しなくなっているわけで、そこでの労働者の権利とか働き方とか、そういったものが大きく変わろうとしている中で、旧態依然としたものに引き続いて、それを無理やりに当てはめようとする事自体がナンセンスになっているのではないかと。

そこで日経連側として、そこを変えていこうというお考えはないのでしょうか。

○福岡専務理事 解雇制限の問題、これはいろんな国にいろんなものがありますけれども、ヨーロッパは御存じのとおり、極めて解雇制限が厳しい国が多いです。日本よりもっと厳しいかもしれない。ただ入り口の場合で、例えばオランダなどの場合ですと、4段階くらいありますけれども、4段階2年くらいでクリアーすると思うんですけれども、クリアーした後は日本よりも解雇制限が厳しいという状態があります。

したがって、ここについてどう物を考えるかということについてはいろんな議論があるんですが、私ども御承知のように、95年にこれからの日本的経営の在り方という形で提言いたしまして、雇用のパターンというものを従来は言わば終身雇用型1つというふうにとらえられていたのを、長期能力蓄積型と、それから高度能力活用型、雇用柔軟型という3つの雇用パターンというのが今後1つのパターンとしてある。かつ、雇用ポートフォリオという言葉を使っていますけれども、そのうまい組み合わせというのが非常に大事だと。そういう意味で、第2のグループというのは、多分高度専門能力をあれする人は有期雇用。したがって、5年くらいの有期雇用は認めてあげないと、これはいけないよということで我々は5年ということ強く言った。

雇用柔軟型というのは、転勤はできない、何はやらないけれども、という一言で言うパート的なあれ。ただし、第1のグループというのは、これは、特に製造業を中心に物を考えて過ぎていると言われるかもしれませんが、日本にとって私は製造業というのは、これから強者の住み分け世界になるというふうに考えると、これは得意技の住み分けになるということを見ると、やはり製造業というのは日本にとってコアで、その上にいろんな花が咲く。宮内議長おられますが、金融が日本国を食べさせてくれるようになるとはちょっと思いにくい。そういう気もあるものですから、そういう意味で、最近、御承知のとおり中国が急速に人件費が安いという意味ではなくて、技術力が非常に上がってきて、しかも人件費はあの国は上がらない。日本はかつてヨーロッパ型賃金を目指してなどといって、

物すごい勢いで賃金を上げていきましたけれども、上がらない。

そういうような中で、他えば日本のエンジンみたいな格好で、絶えず新しいものをつくり出していくコアになるというところは非常に大切にしなければいけませんというのが、日本のこれから生きていく道だと思えるものですから、そういう意味では3つの組み合わせと云っているんですが、第1のグループというのは非常に大切にしなければいけません。かつ、私どもがいろいろアンケートを取りますと、やはり日本の経営者というのは、これは大企業と中堅、中小では違いがあります。しかし、大企業では7割の人が第1のグループを選択すべきだと言っておりますし、中堅、中小でも6割の人が第1のグループを中心に考えるべきだと言っているわけです。

このことは私は非常に大切なことで、幾らコンピュータ化され、何かされても、御承知のように、例えばコンピュータ化されたら技能がなくなるかというのと、そうではなくて、トラップの掛け方、ネズミ取りと言いますけれども、天才的にうまい人がバグをつぶす。こういうふう新しい技術が生まれたら必ずそこに新しい知的熟練、技能というものがどうしても付いていくわけでありまして、そういう世界を大切にしないと差別化できない。競争に勝てないということになってくるという世界がありますので、私は一概にそこは流されてはいけないという気持ちを非常に強く持っているということを申し上げておきたいと思えます。

○奥谷委員 私も技術を大事にするということと、働き方を柔軟にするということは次元が違う問題だと思うんです。例えば契約社員と言っても、労働者側が契約期限が来て、ノーと言っても、働きたいと言えば雇用者側はノーと言えなんいです。契約が5年であっても、2年であっても契約を更新しないといけません。幾ら能力がなくても、労働者側が働きたいと言った場合に、経営者側は切れないんです。そうすると、今、日本の実態は契約社員という、契約された意味が形骸化されてしまっている。結局解雇権の乱用という持っていかれてしまうという。ですから、先ほどおっしゃった労働契約法を別につくるかどうかという問題になってくると思うんですけれども、こういった形骸化されてしまった今の労働法自体が、これから先どう機能していけるのかというのは大変問題が出てくると思うんです。

ですから、技能がどうか、技術がどうか、製造業がどうかという問題よりも、働き方の多様化に対して、どう法律がきちっとプロテクトできるかという問題だと思うんです。

○福岡専務理事 それはさっきから申し上げているように、有期契約というのが日本では

1年しかない。これは非常に大間違いでして、有期契約の上限は5年ということをはっきりさせるべきで、その有期契約5年ということにすると、勿論、経営側か仮に5年で契約を結びますと、経営側は5年以内の3年で辞めさせると、それは損害賠償責任を負うこととなりますが、逆に今の働く人、例えば大学出ても3年経ったら3分の1辞めてしまうということで、これも逆に言えば、経営側から言うと、損害賠償責任を問える世界になるはずですから、まず有期雇用の5年というものをきっちり確立して、私はそれはどっちかという第2グループを意識しているわけですが、そういう世界。

それから、安心して定年までということになるんでしょう。安心して、その代わり全力で自分の体を埋め込むくらいの気持ちで働いてもらいたいというコアの人たちというのは別にあっていいし、それは今の第1グループを確保している今の日本の現状だということで、問題は有期の5年ということを実現していただければ、そこで新しい在り方の労働というのは育ってくる可能性は私は十分あると見ているということでございます。

○宮内議長 あと、よろしゅうございましょうか。

○奥谷委員 有期の5年というものを延長したとしても、1年ごとに見直しというのは必要なわけであって、例えばできない人を5年続けて雇うというのは経営者にとっては大変な負担になってくるわけです。大体1年見ればその人の能力というのは大体わかるわけです。

そうすると、1年ごとで最高5年くらいまで雇い入れができるというのは、期限は5年をマキシマムにしたとしても、1年ごとの見直しである程度解雇ができるというのが経営者側にあって、勿論、働く側も1年ごとに自分が合わなければ辞めると言うこともできるわけですから、その平等性みたいなものがきちっと契約というもので成り立てるかどうかが一番大きなポイントだと思うんです。

○福岡専務理事 ですから、有期は上限が5年ですから、上限5年で1年の契約の人も、2年の人も、3年の契約の人もいていいんですが、そこは経営側も責任を持って、逆に言うと、リスクを負ってでも5年と契約する人は5年間は腹をくくって、リスクを負ってでも雇わなければならない。

逆に言うと、労働者側は途中で辞めたいという場合でも、5年間はとにかく働かなければいけない。両方とも損害賠償責任を負うこととなります。

その場合に、どうもこの人はそういう経営の仕方をしたくないという経営者は2年契約にするとか、3年契約を選択するとか、1年契約を選択するとかあっていいんですが、勿論、合意が成り立たないと契約は成立しませんから、それは5年以内のどんな選択もあつ

てもいいということです。

今まで私がいろんな話から聞いている、例えば世界的な頭脳の方に来ていただくときに、3年などという物の言い方は失礼極まりないという話で、少なくとも5年というところまでは認めないと、かなりの技術者は来ない。また、契約として成り立たないという話を聞いていますから、しかし、その5年は場合によって見誤っているかもしれない。しかし、それは5年間責任持って雇うということはやっていただかないと、これは契約不履行ということになりますから、損害賠償で訴えられる。逆に私は5年契約すると言って、働きまわすと言って勤めた人が、5年以内に辞めた場合には、経営が本人に対して損害賠償請求していいじゃないかというふうにも考えているわけです。そういうふうに明確に考えていくべきじゃないかと考えています。

○奥谷委員 そうやって労働者側と経営者側に明確なルールみたいなものをつくっていかないと、今はどうしても経営者が悪で労働者が善みたいなの、労働組合の部分が強過ぎるのかどうか知りませんが、そういう行政指導になっていますね。ここはやはり変えていかないと、いつまでたっても労働者保護という観点でしか労働の問題、雇用の問題というのが解決しない。また、そういったくくりを強くすれば、経営者側はまた腰が引けて雇用を創出していこうという発想にはならないと思うんです。リスクを背負う部分が多くなれば多くなるほど、一人雇っても賠償金を請求されるようになってきますと、今みたいな自由化になると、よけいに腰が引けてしまうと思うんです。

○福岡専務理事 基準法の性格というのは、基本的にこれはやっちゃいけない、これはやっちゃいけない。やれば刑事罰ですよという法律ですから、基準法の世界でその議論をする世界では私はまずないと思うんです。やるんならば、さっき申し上げた労働契約法の世界で採用から解雇に至るまでの法理をどうするんだということを議論すべきだと思います。ただ、その点については、現在経営側に有利と言うと言い過ぎかもしれませんが、非常に経営側に有利だと私は思うんですけれども、就業規則を持って包括的な労働契約とみなすということになっていますから、これは経営側に変更権があるわけです。勿論、多数労働組合、あるいは従業員代表の意見を聞かなきゃならないことになっていますけれども、変更権があるという意味。変更権があるからというよりも、そういうことでもって、例えば1万人雇って、2万人雇うときでも、一人一人全部労働契約書を結ぶということではなくて、包括的労働契約とみなすということによって就業規則を手渡すことによって、契約は成り立っているという意味の1つの大きな慣行というものと、新しく全面的をそれを捨てて、労働契約法を考えるというのは、よほど本気で掛からないといけないという意味で、まず、とに

かく有期雇用というものを5年ということをつくり上げて、そこでいろんなケースをスタディーしながらやっていくのが実践的じゃないかというのが私の見解です。

○宮内議長 まだいろいろ御議論あろうかと思えますけれども、時間の関係もございまずので、以上をもちまして、日経連からの意見聴取を終わらせていただきたいと思います。福岡さん、御多忙のところおいでいただきましてありがとうございました。

(福岡専務理事退室)

○宮内議長 それでは、再開させていただきます。今日は御多忙のところおいでいただきまして、ありがとうございます。

それでは、日本労働組合総連合会との意見交換に移らせていただきたいと思います。

連合からは草野忠義副会長。

松浦清治労働グループ長。

成川英明総合政策局長。

向山孝史生活福祉局長。

高橋公社会政策局長。

龍井葉二労働政策調整局長の皆様の御出席をいただいております。

それでは、連合のお考えになっておられます中間とりまとめにつきましても御意見、それから規制改革全般につきましても御意見、要望、この双方をお伺いしたいと思います。時間の関係もございまずるので、大体20分くらいでお話いただきまして、残りました25分くらいで意見交換をさせていただくという時間の割り当てをさせていただきたいと思いますので、よろしく願いをいたします。

○草野副会長 座ってままでよろしいでしょうか。連合の副会長をやっております草野と申します、今日は大勢で押し掛けさせていただきました。

また、会議の方で私たちの意見を聞く時間をいただきましたことに感謝申し上げたいと思います。

それでは、私の方から総括的に、既に文書でお届けしてあると思えますが、ポイントを絞りまして、皆様方の中間とりまとめに対します意見について申し上げさせていただきたいと思っております。

私ども連合に参加をしております産業別組織と、それから全国47の都道府県に地方連合会を設置いたしておりますが、その皆さん方の意見を聞きながら、中間とりまとめに対します私どもの意見をまとめさせていただきまして、去る中央執行委員会で確認した内容を既にお手元にお届けさせていただいているというふうに思います。

特に規制改革の中で労働分野の規制緩和につきましては、いろんな法律が決まった時点での国会での附帯決議、あるいは関係する審議会での議論経過というものが、どちらかという、ないがしろにされているのではないかという思いを持っておりまして、できるだけ働く者の声を是非聞いていただくようお願いをしたい。

そういう中で厚生労働基準の確立という視点から、この改革を検討していただきますように、まずはお願いを申し上げたいと思っております。

この規制改革に関します私たち連合の基本的な考え方でございますけれども、私どもは公正市場ルールと、社会的公正の確立を図りながら、雇用の創出、あるいは地域の活性化などを目標にして、情報通信、環境、住宅、土地、医療、教育、それぞれの分野での規制制度を優先的に見直すなど、戦略的に規制改革を進めていくべきではないかと、このように考えておるところでございます。

そして、規制行政の在り方を事前規制型、許認可型、裁量型から事後チェック型に転換すること。そして、市場を公正な競争の場にしていくために、明確かつ透明なルールに整備していくことが重要ではないか。そのように考えているところであります。

ただ、今いろんな改革ということが議論されておりますが、私どもとしては、改革の基本理念のところは市場競争、市場主義と言いますか、市場経済万能主義に偏り過ぎているのではないかと。そのように思っておりまして、そういう中であって私どもは労働を中心とした福祉型社会をつくり上げていく必要が、今、日本にとって最も求められているのではないだろうかと考えているわけございまして、そういう理念と言いますか、考え方の中で進めていただくように是非お願いをしたいと考えているところでございます。

具体的な内容につきましては、お手元でございますが、3ページになっていると思っておりますが、「『重点6分野に関する中間とりまとめ』に対する連合の意見」ということで、それぞれ6項目について幾つかの意見を提起をさせていただきたいと思っております。

まずは医療関係でございますけれども、医療に関しましては、まず第1点は、医療に関する徹底的な情報公開とIT化の推進につきまして、病歴など、個人情報保護を前提として積極的に進めるべきであるという考え方でございまして、これは皆様方の意見に賛成という立場を持っております。

平成3年9月27日、厚生省令第51条附則第2条に定めております磁気テープ等を用いた費用請求の特例は、電子的請求を極めて限定しておりまして、直ちに廃止するべきではないかと考えております。

2つ目には、診療報酬制度につきましては、現行の出来高払い方式、これは医療費の無

駄、非効率を生んでおると考えておりまして、包括・定額払いに転換すべきではないかと考えているところでございます。

3点目といたしまして、公的医療保険の対象範囲につきましては、そこに記載のように、特定療養費制度を拡充することにつきましては、公的医療保険の範囲を縮小することになり、医療サービスの内容に、所得によって格差を生じさせ、国民の医療に対する不安を高めるものになるのではないかと考えているところでございます。

4点目といたしまして、特に薬価における205円ルールというのは直ちに廃止すべきであるという点では同様の考え方をしているところでございます。

それから、5点目、保険者機能の強化につきましては、レセプトの審査・支払を保険者が直接行うことにつきまして、社会保険診療報酬支払い基金の審査委員会による審査の不透明さが従来から指摘をされているわけでありまして、その改善を行うために保険者が第一次審査を行うことに賛成でございます。

6点目といたしまして、医療関係機関の経営に株式会社方式を認める規制の見直しにつきましては、事業継続性の不確実さ、あるいは競争激化による医療費増加の恐れが強いと考えておるところであります。

また、保険で得た収益を株主に配当するということが望ましくないのではないかと考えておりまして、病院経営と医療管理の分離によって、医療機関の運営の効率化を図るということについて賛成であるということをお願いさせていただきたいと考えております。

7番目、医療分野における労働者派遣につきましては、病院ではチーム医療が中心でありまして、医師や看護師の連携が重要であること。医療事故への対応、患者のプライバシー保護などの観点から、医師、看護師などの派遣規制を撤廃することには、いかがかと考えているところでございます。

4ページの下段の方になりますが、「2. 『福祉・保育等』関係」に移りたいと思います。

(1) で施設介護における多様な経営主体の対等な競争のあり方につきましては、介護施設に指定をされております介護労働福祉施設、介護老人保険施設、介護療養方の3施設、更には医療保険適用の療養型病床群について、その機能、役割、利用区分の明確化など、利用者の視点に立って検討をしていただくようお願いをしたいと思います。それから、(2) 公設民営の促進につきましては、介護施設への入居待機者を解消するために、事業の継続性、安定性の確保を前提に、以下書いてあるとおりの内容をお願いをした



いと考えております。

5 ページに入りますが、特に（４）（５）（６）のところに書いてございますが、保育サービスにつきましては、継続的、安定的供給が行えることと、質の低下を招かないことを前提に、待機児童解消のため、供給を促進すべきである。このように書いてあるところでございます。

5 ページの下段（７）認可外保育施設につきましては、実態すら把握されていないという現状があります。まず、都道府県への届出を義務づけるということが必要ではないだろうか。その上で認可外保育施設の助成は、あくまでも保育所の最低基準に近づけるための施策として行うべきである。このように考えておまして、認可保育所とのダブル・スタンダードを固定化するものとして、認可外保育施設に助成を行うことはいかがかと考えているところでございます。

（８）在宅も含めた多様な保育サービスの拡充を図ることは、保護者の多様なニーズに対応するものとして賛成の立場でございます。更に利用者への直接補助につきましては、保育の質が確保され、かつ、選択肢たり得る保育サービスの十分な供給体制が確立するまでは行うべきではないのではないか。このように考えているところでございます。

6 ページの中段にまいります、（11）学童保育の拡充には賛成でございます。制度の拡充に当たりましては、国及び地方自治体の責任を明らかにすべきではないだろうか。その上で児童館や学校の空教室利用など、地域の実情に応じて工夫をしながら、地域のさまざまな人材を活用することで時間の延長、あるいは対象年齢を小学校6年生までとするなど、早急に施策を拡充、実施する必要があるのではないだろうか。このように考えております。

（12）でございますが、直接触れられてはいないかもしれませんが、後段3行でございますが、「児童福祉法で定める保育所の入所要件である『保育に欠ける』は、保護者が『保育を希望する』とし、保護者が保育を希望する時にはいつでも利用可能な制度」としていただくようお願いをしたいと考えております。

6 ページの一番下「3. 『人材（労働）』関係」についてでございます。

（1）で職業紹介の規制につきましては、求職者からの受付手数料徴収につきましては、ILO181号条約7条1項は、教職者からの手数料は原則禁止を定めており、求職者に手数料を課すことには反対であるという立場でございます。

また、求職者からの紹介手数料を特に一定以上の収入を得られる経営管理者層。あるいはプロフェッショナル層などから徴収することにつきましては、現行制度の例外規定の考

え方を厳守して、その拡大については慎重に行うよう、お願いをしたいと考えております。

(2) 求人企業からの職業紹介手数料の現行上限指導の廃止につきましては、この規制は中間搾取、虚偽・不正確な求人情報の提供、差別的紹介などのおそれを排除するための一貫として設けられたものであると認識しておやりまして、これらの弊害を除去する条件が整うまでは、現行の上限規制の廃止は行うべきではないと考えておるところでございます。

それから、(4)でございますが、学校以外の無料職業紹介事業を許可制から届出制に変更することにつきましては、現在、さまざまな法人、個人が参入しており、その事業運営に必要な要件について確認する許可申請の現行制度というのは非常に重要であると考えておやりまして、3年後の見直し作業まで、維持することが妥当ではないかと考えております。

(5) 派遣期間の1年制限の延長、及び物の製造に関わる業務の派遣禁止の撤廃につきましては、3年後の見直し作業の中まで十分な議論をすべきである。このような立場に立っているところでございます。派遣業務を常用雇用の代替として加速させないように、現行法の厳正な運用と監督が必要ではないか。また、物の製造につきましては、現在でも請負契約派遣をしている事例も少なくないわけでありまして、まず製造業の事業所のアウトソーシング化の実態把握と厳格な指導監督を行う必要があるのではないかと考えているところでございます。

それから、(6) 紹介予定派遣の派遣労働者特定を目的とする行為の禁止につきましては、運用と法制度の見直しは、紹介予定派遣の施行が2000年12月であり、まだ1年も経過していないという状況にあるわけございまして、直ちに見直すことはいかがかと考えているところでございます。

(7)でございますが、3年までの派遣が認められております26の専門業務の範囲を拡大するということにつきましては、1年制限の派遣職種がネガティブ・リスト化されていることから、慎重に検討を行うべきだと考えております。

(8) 有期労働契約機関の上限につきましては、原則1年、特別の専門職などを3年とする現行規定は維持すべきであると考えております。上限を5年に延長することは、不安定雇用労働者を増加させるものにつながると考えておるわけでございます。

また、労働契約期間の延長は、期間中における退職の自由を制限し、労働者を過度に拘束する恐れがあると考えておやりまして、有期労働契約の拡大には反対であるという態度を取っております。

(9) 裁量労働制につきましては、労働基準法において、2000年4月の施行後3年であ

ります2002年に企画業務型裁量労働制の見直しを行うことが規定をされております。同制度につきましては、労働者保護に関する問題点の把握が不十分であるということから、施行状況の十分な把握を行い、労働者保護を強めるべきであると、このように考えておるわけでございます。私どもも一部調査をいたしましたけれども、非常にサービス残業が過度になっているということ。

それから、本人が裁量労働制に合うという認識は全くないという調査結果も出ておまして、十分な実態調査を踏まえた上で検討すべきではないかと考えておるところであります。

(10) 特にホワイトカラーイグザンプションにつきましては、過労死などの集中するホワイトカラー職を労働基準法の保護対象から除外しようとするということをごさしまして、これはとても認められる状況ではないかと思っております。特に解雇につきまして、解雇権乱用法理や整理解雇四原則、あるいは四要件、これを法制化すべきであると考えておりますが、これを切り下げる形での立法化、これは絶対に避けるべきではないかと考えているところでございます。

(11) 雇用保険・社会保険の課題でございますが、そこは①で雇用保険の適用につきましては、既に90万円の年収要件の撤廃、労働時間を1周当たり20時間以上に引き下げるなどの措置がされておりますけれども、その適用への指導の徹底が必要かと考えておるところでございます。

特にホームヘルパーにつきましては、移動時間、報告書作成時間を労働時間とするという厚生労働省の指導を介護事業者などに徹底することが必要ではないかと考えております。9ページの②でございますが、社会保険の適用拡大につきましては、適用基準である労働時間、日数要件4分の3以上を2分の1以上に引き下げるということ。また、被扶養者認定の収入要件であります「年収130万未満」を「年収65万円未満」に引き下げるということが必要かと考えております。

③では、登録型派遣労働者の問題。

④につきましては、雇用保険法の未適用事業所の多い分野の問題について触れさせていただきました。

⑤につきましては、企業年金や退職金制度の設計・運用につきましては、労使自治の課題であり、自主的な労使の取り組みが優先されるべきではないか。このように考えております。その上で、企業年金のポータビリティの拡大や、退職金に関わる制度・枠組等の在り方を検討する際に、その前提として、退職一時金と企業年金を包括する退職給付保護

制度において法的な受給権保護を図る必要があるのではないかと考えているところでございます。

「4. 『教育』関係」でございますが、そこでは「(1) 大学の改革」に当たりましては、「入りやすく出にくい大学」を目指すなど、大学入試制度の抜本的な改革などが必要ではないかと考えております。

更に、私立大学に在席する学生が全大学生の約七割を占めているという実態、あるいは諸外国に比べて私費負担が多い実態等を踏まえまして、奨学金制度を改善するとともに、教育全般に対する公的支出を拡大する必要があるのではないかと考えております。

「(3) 奨学金制度」につきましては、保護者の所得や本人の学業成績を条件とすることなく、希望に応じて無利子奨学金が貸与できるよう日本育英会及び自治体の奨学金制度を改善する必要があるのではないかと考えております。

10ページの(4)では、評価の問題。特に(5)におきましては、昨今の実態を考えますと、極めてゆゆしき問題だと考えておりますが、学生が学習に専念できるように、企業の早期採用、内定活動を制限する指導を強めていく必要があるのではないかと考えているところでございます。

(6)では、社会人のキャリアアップを支援し、大学、大学院等での学習機会が拡大できますよう、企業に対して労働時間の短縮、あるいは有給教育休暇制度や教育休暇制度等を導入する指導を強めるべきではないかと考えているところでございます。

(8)では、私立の小中学校の設置基準につきましては、公立・私立学校の共通ルールづくりを進めるべきだと考えております。

(10)ですが、公立学校等に関わります責任の明確化を図るためには、教育委員会の学校管理を弾力化して、校長を中心とした権限を強化し、学校の自主性、主体性を高めることが必要であり、校長任期の長期化や現行の学校評議員制度の定着・改善等を進めるべきだと。このように考えているところでございます。

(11)学校評価の導入につきましては、多様な価値基準で評価するとともに、特色ある学校づくりを実践すべきであると考えておりますし、また教員の評価システム導入につきましては、指導が不適切な教員の配置転換につきまして、当該労働組合と十分協議すべきであると考えているところであります。

11ページ「5. 『環境』関係」でございますが、ここにつきましては、(1)で循環型社会の構築に向けたリデュース・リユース・リサイクルの推進につきましては、製造事業者、排出事業者の責任、国民の責務を徹底することは当然であります。

更に廃棄物の減量の観点からデポジット制の導入と容器包装リサイクル法の対象であります、以下に書いてありますような紙製、プラスチック製容器等の分別収集体制をすべての自治体で整備し、国民がリサイクルしやすい環境を整える必要があると考えているところでもあります。

12ページ（3）地球温暖化問題に関しまして、記載をさせていただきました。その後段の中で、経済的負担を課す措置につきましては、総合資源エネルギー調査会、産業構造審議会、中央環境審議会の3つの審議会が同時に検討を行っておりまして、議論が重複している部分や、省間による考え方に違いがあることから、これらの調整を早急に行い、政府として一本化した議論を行う必要があるのではないかと考えております。

最後12ページの下段「6. 『都市再生』の関係」でございますが、ここは（1）から記載をさせていただいております。

特に13ページにまいりまして、（3）借地借家法の正当事由制度につきましては、解決申し入れの個別の事案ごとに貸主と賃借人の必要性を判断する制度は合理的であり、個別の事案に対して示された裁判所の判断を重視して、規定の明確化を図るべきであると考えているところであります。

飛びますが、（6）容積率規制制度の合理化に当たりましては、中心市街地が空洞化するような非効率的な土地利用を防止するなど、建設投資を適切に誘導する観点を重視、基盤整備済み市街地のビルドアップを促進するため、未整備の市街地の指定容積率を維持・引き下げように見直しを進めるべきではないかと考えております。

最後、（9）でございますが、区分所有法の建替え要件の見直しにつきましては、区分所有者の合意のみとするのではなくて、老朽、損傷、一部の滅失、その他の事由がある場合とすべきではないかと考えているところでございます。

時間の制限で早口になりましたことをお許しいただきたいと思いますが、以上、よろしくお願いいたします。

○宮内議長 大変時間をせかせまして申し訳ございません。ありがとうございました。

それでは、意見交換の時間に入らせていただきますが、これまた委員から口火を切っていただければと思います。

○清家委員 今日はどうもありがとうございました。また、先般は松浦さんに、我々の中間取りまとめづくりで御意見を承りましてありがとうございました。

いろいろディスカッションしたい点はあるんですが、時間の制約もありますので、限って御質問させていただきたいと思います。

まず最初に6ページから7ページに掛けて職業紹介の規制についての御意見がござい  
ますが、御承知のとおり、このILO条約でも、たしか労働者の利益になる場合には求職者  
側から料金を取ってもいいというような規定になっていたかと思えます。そして、この中  
で専門職、あるいはプロフェッショナル等から徴収することにはどうかということに  
我々としては中間とりまとめの中でしているわけですが、ここで7ページの上の方  
に現行制度の例外規定の考えを厳守し、その拡大については慎重に行うと書いておられ  
ますが、これは要するに今の芸能家とかプロモデルの職種以外に、我々が中間とりまとめ  
の中で申しました一定以上の収益を得られる経営管理者層とかプロフェッショナル層等  
から徴収することには反対だというふうにお考えなのかどうか。その点をお聞きしたいと思  
います。

もう一つは、これは少し物の考え方になるところかと思えますが、7ページの真ん中辺  
に(5)のところ、草野副会長も強調されましたけれども、「常用雇用の代替として加  
速させないよう現行法の厳正な運用と監督」という言葉があるわけですが、これは  
派遣労働に限らず有期雇用契約等についても、こういった常用労働との、あるいは常用  
雇用との代替を防ぐというお考えが連合の中にあるように思いますが、これは代替とい  
う言葉を使いますと、考え方として、常用雇用が連合として考えているあるべき雇用形態  
あって、それ以外の雇用形態が常用労働、常用雇用に代替することを防ぐというお考え  
があるように思いますが、そのようにお考えになっているのでしょうか。

これは私の非常に個人的な見解ですけれども、私はむしろ非常用の人たちこそ、労働組  
合のサポートとか、援助を必要としていることが多いので、むしろそういう働き方はいけ  
ないので、制限するというよりは、もうちょっと積極的に組合がこういう人たちの労働条  
件向上のために活躍する方がいいのではないかと。これは私の個人的な意見ですが、持っ  
ております。

議長、私の担当分野以外のところでもよろしいですか。

○宮内議長 結構でございます。

○清家委員 一つは、5ページの(6)のところに書かれていることで軽いショックを受  
けたんですけれども、後段の方に「また、民間企業が効率的な経営を対象とするあまり、  
保育の質低下を招くことがないように、その運営管理を定期的に管理する措置を講ずる」と  
書いてございます。これは医療などについても同じかもしれませんが、私は勿論、  
保育とか医療とかいう問題については、情報の非対象性もありますし、きちっと一定のル  
ールをつくり、しかも、そういったサービスの質の低下を招かないように定期的に監督を

むしろ強化すべきだと思っておりますが、その際にここで書かれているのを見ますと、民間企業が効率的な経営をするとサービスの質の低下が起きることがあるというふうに読み取れる記述になっているわけでありまして。私はこれはちょっと違うんじゃないかなと思うんです。

つまり、ルールを決めて、それをきちんと監督することは大切であります。それは民間企業であれ、非営利団体であれ、そういう基準をきちっと守り、また、それについて監督することが大切であって、民間企業であるから、そういう問題を引き起こしやすいという考え方、これは役所などには一般的にあるんですけれども、連合の場合には、多くの組合員自身が民間企業で働いておられるわけで、事業形態そのものが民間であると問題を引き起こしやすいというような考えを持っておられるとすると、私は軽いショックを受けてしまうんですけれども、その辺はどうなんでしょうかということ。

もう一つ、ついでなんですが、最後のところで、御説明にはならなかったんですが、13ページのところにピークロードプライシングのことが書いてあるわけで、私は過労死の問題もすごく大切だと思うんですけれども、やはりラッシュアワーにもまれて毎日通勤するという労働者の苦痛というのは相当大きいと思うんです。特に年を取った人が働き続けるということを考えて、ピークロードプライシング等を使って、混雑の緩和を図るということは、私は労働者の福利厚生にはいいんじゃないかと。勿論、労働者自身が交通費を払っていることもありますけれども、多くの場合は企業が交通費を払っているわけですから、ということは現状は何かというと、企業が込んでいる時間であっても、安い料金で労働者に通勤させて、混雑の電車に乗るという不効用を労働者に負わせているのが現状だと思います。

そういう面では、このピークロードプライシングについて、非常に消極的な御意見ですけれども、私は雇い主がこういうふうに言うのはすごくわかるんですけれども、労働者の立場を代表している労働組合がどうして混雑を緩和するような仕組みについて引いたような表現になっておられるのか。その辺は疑問に思いました。

以上です。

○松浦労働グループ長 それでは、質問の1番と2番について、私の方からお答えをします。

ごく簡潔に、職業紹介の関係につきましては、今は職種区分で、新たな点は収入基準ということでございますが、これは制度と運用に関わる問題でありまして、今は職種に区分されますと拡大運用が非常にしにくいということがございます。トラブルがほとんど起こ

っていない。ところが、これが収入基準で行われますと、運用が非常にあいまいになる。拡大適用が増加をして、トラブルの元になるという点でこれについては危惧をいたしております。

派遣労働の常用雇用代替ということは代替を恐れているのではない。私どもは派遣労働という働き方そのものが雇用主と使用者が別々という実態のために生まれる問題、課題が非常に大きいというふうに判断をしているわけございまして、例えば雇用主と使用者が別ということで生じる、例えば労働者への労働サービスと言いますか、使用者としての責任というものをどう完全に履行するのかということなどが明らかになれば、派遣という形の新しい働き方、雇用形態というのはあってもいい。

私どもはそうした問題を解決する方法としては、登録型派遣労働という形態はやめて、これを派遣事業主が常用雇用という形で常に派遣先における労働条件や職業環境等をフォローし、その労働に起因をする問題や課題ということについて派遣先と責任を持って話し合い解決をするという施策が整えば、この派遣労働というものを根本的に反対をしているということではない。派遣労働の形態そのものが持っている問題。

もう一つは、そうした取り扱いをすれば、派遣労働はもともと御案内のとおり、26専門業種については、高度な技術、技能を短期的な所要に対応するためということでスタートしたものであります。先の見直しにつきましては、ネガティブ化をしましたけれども、これについては、臨時的、一時的な労働力所要に対応する職ということにいたしていますので、これは各種の保険の加入要件問題を含めまして、これは新しい雇用形態、あるいは就業形態、あるいは経営の側の労働力需給形態として、それを認めるということならば、それらの問題、課題の整理が必要だということであります。

○向山生活福祉局長 5ページの(6)のところについて、保育の分野に書いてあるんですが、保育も医療も介護の分野におきましても、民間参入をする場合においては事業の継続性なり安定性なり、利用者から見た質の低下が起きないように。更には他の事業との分離というものを明確にすることがまず前提であるということをも主張したいと思っております。

そういう中でなかなかそういうものができなければ、これはやはり部分の質の低下がしますし、逆に昨今の問題で有料老人ホーム等については、実際に民間がやっている有料老人ホームについては、管理者がお金をもらってすぐ倒産するという自体も起っておりますので、そういった部分がないようにということで、やはり民間企業については、営利を目的にしますので、そういった部分で非常に効率的な経営をする余りに、質の低下が起こら



ないようにするためにきちっとした監督する措置が必要ではないか。必ず起こるといふことではなくて、起こらないようにするべきだと。あくでも前提はそういった事業の継続性なり安定性なり質の確保というものが民間参入の場合は前提であるというふうな内容で記載したものでございます。

○高橋社会政策局長 13ページ（8）のピークロンドプライシングの導入についてということでございますけれども、現行の有料道路の料金も既に十分高いという現状から言って、プラスもう少しそこで差を付けてということが、果たして交通渋滞なり通勤混雑の緩和につながるんだろうかという懸念を持っているということでもあります。

したがって、そういう観点から現行の料金水準について検討したらいかかがということではこのような考え方を表明させていただいたということでもあります。

以上であります。

○清家委員 基本的には御主張はわかったんですが、1つだけどうしても気になるのは、5ページの（6）の文章なんですが、私はここが仮に「また、保育の質の低下を招くことがないよう、その運営管理を定期的に監督する措置を講ずる」ということであれば全くそのとおりだと思うんです。しかし、わざわざ殊更「民間企業が効率的な経営を追求するあまり」というのを入れておられるというのは、民間企業じゃなくても、こういう保育の質の低下があって困るわけですから、民間企業が効率的な経営をするというのは当然のことなんですけれども、こういうことを書き入れられているというのは、多くの組合員が民間企業で働いておられる連合の主張としては納得がいかないところがあります。

○向山生活福祉局長 確かにそうおっしゃるとおりでございますが、今までこういった公的部分は非営利でやってきたというところで、企業がやりますと、企業は営利を目的にするということで、その辺の効率的というか、そういった部分が危惧されるというところで記載させていただいたわけですが、確かにおっしゃるように、民間企業だから質の低下が必ず起こるかということは、そういうことはあり得ない部分がありますので、そういう面では我々が危惧している部分は、そういう意味を含めて記載をさせていただいたということでは御理解いただければと思います。

○鈴木委員 今日では連合さんだから労働の方が中心だろうと思っておりますけれども、医療に関係しております主査として、若干コメントさせていただきたい。

幾つかの点で賛成していただいて大変ありがたいんですけども、かなり観念的な問題をとらえておられるのが依然として直っちゃいけないなという感じがしまして、これは連合さんの健全な発展のためにも、私心配だから申し上げておきます。

例えば、混合診療が格差を生じさせる。こういう考え方はもうおやめになっていただきたい。ということは、格差はつかないかもしれないけれども、与えられないというのが、この制度を入れないことの実態で、例えばフィロリ菌というのが、アメリカ辺りでは、94年に認められたけれども、日本はこれは保険に適用されるのに6年掛かっておる。その間日本のお医者さんは診療しないんです。したがって、治らないということ。それは何かというと、混合診療で根こそぎだめだと言われるから治らないんです。

ですから、この格差を生じさせて、医療に附帯するという名目は医師会が何らかの特定の事由で言うならばわかりますが、連合さんはこういうことを言われるというのはいかかなものかということであって、これが日本の医療の新しい発展を非常に妨げている。患者の利便を妨げている。そのことくらいはひとつ十分勉強いただいて主張していただきたいと思います。

それと、株式会社方式について、これはまさに観念的な議論であって、事業継続性の不確実さというのは何を意味しているんです。医療法人であれば、株式会社はすぐやめるけれども、医療法人はやめないとでもいうんですか。どちらでも、要するにやっていけないところはやめるだけのことです。

ですから、医療法人がどんなことがあってもやめないなんて、どこにそういうのがあるのか。

次に、競争激化によって医療費増加、これも何を言っているのがわけがわからない。特にその前の(2)で、出来高払いを否定されて、包括・定額払いということを推奨されている。こここそまさに医師会の反対しているところなんだから、これをバックアップしていただくのは大変いいわけですけども、そういうふうなことを前提としておったら、要するに、競争激化によって医療費増加を恐れる必要は全くないし、競争というのがあれると、何かお医者さんがめっちゃくちゃなことをやるというふうにお考えになるのは、これもちょっと観念論であり過ぎるということを御理解いただきたい。

それから、派遣について、連合さんが、派遣全般の問題として反対されるのはいいけれども、医療の分野にまでお話しなさるべきじゃないというふうに思います。

ということは、ここの分野というのは、最も専門職が強くて、派遣労働の本来適している分野なんです。ところが、そこのところをそうしないというのは医局制度なんです。医局制度というのは一種の派遣業です。そういうものかやっておるところの問題に対してまで、連合さんが、これが崩れるとほかの派遣もだともまでは申し上げませんが、御主張なさるのは、もっと一般の労働者の範囲でやっていただきたい。

チーム医療が中心だという議論というのは、議論するにはほとんど値しませんから、申し上げませんが、もう少し現代の開かれた連合さんとして、なるほどなという事柄を入れていただきたい。なるほどなは確かにあります。それは例えば医療の定年制、及び新国家試験の資格の更新の導入、こういう問題について、私ども議論いたしました、これからあれしていきます。ちょっと厳しく言ったかもしれませんが、そういう考え方を持ちますので、連合さんとしても、医療の改革というのは重要ですから、バックアップしていただきたいという意味でお願いしておきたいと思います。

○向山生活福祉局長 (3)でございますが、所得の低い人も当然いるわけでございまして、所得の多い人ばかりではございませんで、そういう所得の少ない人が自由診療との併用ということで、その部分を安易に増やしますと、そういった面では負担が多過ぎるといふ部分も考えていかなければいけない。

同時に、現在、特定療養費という制度があるわけでございますが、例えば差額ベッドについても、基本的に本人の承諾を得るとか、領収書を義務づけるというものが条件としてあるわけでございますが、そういったものも実際はされていない。まずそういう条件。本人から保険適用前でやる場合については、そういう条件をきちっとすることがまず先ではないかということ(3)でもその背景にはある。

(6)につきましては、確かに競争激化で医療費増加の恐れが強いと記載させていただきましたけれども、やはり民間がすればそうなるというだけではなくて、例えば質を落として入院を長くさせるとか、そういった部分と同時に、現行の診療報酬という部分が前提であるならば、逆にそういうものが前提で民間が入ってきた場合には、経営というものになりますと、そういった質を落として長期入院をさせるという現状も考えられるということ。

また、富裕層だけ集めて病院というものができやしないかとか、そういった懸念があるということ(3)を主張させていただいている。

(7)につきましては、連合も医局制度については基本的には反対の立場を取っておりますが、その医局制度が派遣労働そのものというふう(3)に認識しておりません。医局制度そのものは廃止すべきだとは考えているんですが、病院というのは、患者さんにとって常に自分を見てくれている、そういう看護師なり、医師がいるということだけで安心なわけですから、そういった部分での観点からそういう記載にさせていただいたということ(3)でございます。

○奥谷委員 いつも感じますのは、本当に連合さんは観念的だと思います。5ページから

6 ページに掛ける(8)のところで、皆さんがおっしゃっていることと同じことなんですけれども、競争のインセンティブが働くと、サービス供給の競争を招いて、保育の質を低下させるという。競争すると質が低下するという観念と言いますか、それがちょっと考えられない。競争すれば質は上がるわけであって、競争すれば下がるという発想というのは私にはわからないんです。

それから、裁量労働の問題ですけれども、これははっきり申しまして、ホワイトカラー全般に裁量労働というものは適用されるべき時代に入っているのではないかと。今、成果主義とかいろいろありますけれども、これからの仕事の仕方を含めて、能力開発も含めて、個人に能力というものが付いていく時代になってきますと、自己完結型の仕事になっていくと思うんです。そうしますと、裁量労働というのはほとんどのホワイトカラーに適用されるべきであって、区分云々ということの仕分自体が難しくなってくる。日本のホワイトカラーの生産性はアメリカに比べてかなり低いと言われているのも、そういった今までの仕事の仕方がきちっと明確化されたディシプリションがきちっとできていなかったということではないかと思えます。

それと、派遣労働ですが、常用雇用で派遣しろみたいなことをおっしゃっていましたが、連合さんはいつも常用雇用、長期労働雇用というものにこだわり過ぎてしまう。それはなぜかという、組合員を構成するには、常用雇用でないとだめだという概念を強くお持ちだからそういった言葉がどうしても出てくるのではないかと。

今、組合の組織率がどんどん下がっていますけれども、そういったこともよく考えて、常用雇用が何であるかという働き方の多様化というものが、何も経営者側だけが望んでいるのではなくて、働く側も望んでいるという考え方をぜひ取り入れていただきたい。

9 ページの②ですけれども、社会保険の適用拡大の年収130万を65万未満くらいに下げろというばかな考え方も、今、フルタイムで働く女性とパートで働く女性、配偶者特別控除、これも今、廃止の方向に向かっているわけです。そうしますと、第三号被保険の問題とか、配偶者特別控除とか税制の問題も、フルタイムで働く女性と、専業主婦でいらっしゃる方との差別、女性同士の差別を生んでいるわけであって、そういったものを65万に下げて、何の意味があるのかという考えが私にはあるんですが、いかがでしょうか。

○草野副会長 保育とか介護もそうですが、公的なサービスの場、社会的サービスの場で競争を導入する場合には、競争のルールをまず明確にしていきたい。競争だけがあれば、すべて効率にいくと我々は考えません。まずルールがあって、この公正のルールを守りながら、初めて競争は意味を持つのでありまして、まずルールをしっかり確立していただ

く。これを議論していただかないと、競争イコール善というふうには我々は考えないというところでございます。

それから、派遣と常用労働の関係は、先ほど我々が申したところですが、これも同じであります、今の派遣の労働者、残念ながら公正な労働条件が確立できていないという認識なんです。途中で採用を打ち切られたり、約束と違った働き方をさせられたり、それは労働者として働く者の当然の労働のルールが確立していないというのが我々の現状認識であります、ここをまず確立していただかないと、派遣で希望している人は確かにいますが、希望している人もしっかりしたルールに基づいて納得いく派遣の労働主体、今はそうになっていないということを我々は指摘しているのであります、単に全部常用雇用にならなくちゃいけない、こう言っているわけではないということを是非御理解いただきたい、こう思います。

それから、社会保険の適用については、働いている人はなるべく広く社会保険に入っただくという趣旨でございます。現在は被扶養者の資格で130万円という要件で、これ以上の人は入るけれども、これ以下の人は入らなくてもいいとなっておりますが、我々としては働いているのであれば、年収が65万くらいあれば、これは社会保険に入っただく。みんな社会保険に入るという形でこの社会保険をしっかり支えていく。こういうのが我々の考え方でありまして、これこそが対等、均等な待遇になると考えています。

○松浦労働グループ長 私の方からも補足をいたします。

裁量労働はホワイトカラー全般に適用すべきだというのは、私どもも全面否定はしません。ただ、ホワイトカラーといえども、現在の企業における業務の遂行方法が、責任者の決済方式とか責任者集約方式とか、そういうような業務の遂行形態や組織実態にある中で、労働者一人ひとり、ホワイトカラーはみんな裁量労働で自己決済をしないと云っても、そういう組織がなっていないのに、これをするというのはとてもできないと私どもは考えています。

したがって、ホワイトカラーを全部裁量労働制にするということであれば、そういうふうに企業に対して、よそのふところに手を突っ込むようなことですから、幾ら改革会議でもそんな提案はできないと思いますが、そういうような作業方法を導入した上でやりなさいというふうに、順序を整理をしなければならぬと私どもは考えています。

そういうことになるのであれば、本当に実態が伴うのであれば、そこまでは私どもは否定をするつもりはないということでもあります。

それから派遣の問題は、労働組合の組織がしにくいから、しやすいからという、そんな

けちなことで私ではそういう主張をしているわけではありません。むしろ労働組合でない方についても、確かに意見は、働き方という意識は多様化をしてくれていますけれども、それはスキルの高い人で、1か所の派遣が終わりましたら、その次にすぐ再就職できる場がある人がそういう働き方を望んでおられるわけでありまして、10人が10人、そういうふうに次から次に派遣労働で、幾つもの企業を、わかりやすく言えば渡り歩いて、生活を維持していくという、日本にはまだそういう柔軟な労働移動の条件は整っていないということを重文に考えなければならぬと考えています。

それから、競争すると質が下がるというのは、質が上がる部分と質が下がる部分と、それは幾つの条件によって、私ども幾つか指摘をされました部分につきましては、所得による治療の格差が生じるということもそうですが、現にそういうようなことが起こっていると。費用が掛かるために、ふところ具合と相談をして、病院に行く回数を減らすとか、病院に行かなくて、ぎりぎりのところまで我慢をしているという事実、事例がたくさんあるということで、私どもはこういうような具体的な提案をしているということを是非御理解をいただきたいと思います。

以上であります。

○宮内議長　まだ御議論がございますが、手短にお願いします。

○八田委員　自由に参入を認めると、かえってサービスの質が低下するという御議論が全般にわたってあります。それに対する御説明として、「ルールが確立されていれば、競争は有効だが、ルールがない段階で競争を入れては問題が起きる」というふうにおっしゃったんですが、では、そのルールとは何かということなんです。

この規制改革会議で提案している多くの項目での基本的な考え方は、「自由な契約ができて、当事者が望むなら契約できるようにしようよ。当事者が望んでいるのに、それを外から、こういう契約はできないよというやり方はやめようよ。」というものだと思うんです。

ただしそのためには条件が二つある。第1に、契約する前にどういう内容を契約しているのかというのが当事者にわかっていないといけない。要するに、情報公開が徹底して行われていなければならない。例えばサービス残業をするというならば、実際にどれだけの残業が行われているかという実態をきちんと示した上で契約できるようにしないといけない。

第2に、事後的に契約の中にきちっと詰めたものに違反したことがあったらば、それに対する厳正な処罰が必要である。

この2つの条件が満たされていれば、できるだけ自由な契約を認めていくというのが自然のように思います。成川さんがおっしゃった「ルールを明確化してからやるべきだ」という場合のルールは、今の2つに要約できると考えてよろしいのでしょうか。

○成川総合政策局長 当然情報開示と契約の違反はしっかりチェックする。同時に、そのときに公共サービス、社会的サービスでは、そのサービスを選択できるといったときには、その利用者の方はある程度対等に判断できて、自分でやれると思います。それしかできない。

あるいは、そういう条件は、情報はあっても対等な立場で契約を結べないような関係になれば、なかなかそういうふうな契約にならないと考えておまして、対等な契約を結べるような条件をしっかりとつくる、派遣労働などは、約束をきちっと守ってもらう。その期間、1年なら1年ちゃんと雇いますというんだったらちゃんと雇っていただくということが守られる条件をしっかりと整備していただかないと、契約違反を言っても、なかなか個人でそれを追及するには難しい。それを労働基準監督所がしっかりチェックをするということが必要ですし、保育なら保育の場合に、できている条件が違反で守られていなければ、その人が自分で訴えて民間の裁判でやるのは難しいわけなんです。そういうことの不利な立場に立った人がしっかりとやれるような社会的な条件を整えた上でやっていただくということは、私どもとしては最低限必要であると思っています。

○宮内議長 まだ御議論があろうかと思えますけれども、時間がかなり過ぎてしまいました。誠に申し訳ございませんけれども、以上を持ちまして、連合との意見交換を終わらせていただきたいと思います。

今日は御多用のところおいでいただきまして、長時間ありがとうございました。

(連合出席者退室)

○宮内議長 それでは、再開させていただきます。大変お待たせいたしました、今日は御多用のところおいでいただきまして、ありがとうございました。

次に、全国社会福祉協議会との意見交換をさせていただきたいと思えます。

全国社会福祉協議会からは、松尾武昌常務理事。

松寿庶事務局長の御出席をいただいております。

また、小牧市社会福祉協議会の勝野義久会長、全国社会福祉施設経営者協議会の高岡國士会長、福原信行副会長にも御同席いただいております。

大変お待たせいたしました、今日は約20分くらいでお話をいただきまして、残りの25分くらいを意見交換の時間という配分でさせていただきたいと思えます。

何分よろしくお願ひ申し上げます。

○松尾常務理事 全国社会福祉協議会の松尾でございます。

本日は総合規制改革会議にお招きいただきまして、私どもの意見を述べる機会をいただきまして、大変ありがとうございました。心から御礼申し上げます。

本日は本規制改革会議の重点6分野に関する中間とりまとめにつきまして、私どもの意見を述べさせていただきます。

私から全体的なことをまず申し上げまして、本日は市町村社会福祉協議会の実践活動について御理解を賜りたいということで、小牧市の社会福祉協議会会長、勝野会長に来ていただいております。

それから、社会福祉法人に対する意見としまして、全国に社会福祉法人は約一万六千五百ほどありますが、その中で社会福祉施設を経営する法人を代表しまして、社会福祉施設経営協議会の高岡会長に来ていただいております。

以上のような形で説明を行いますが、本日は非常にたくさん資料をお手元に差し上げておりますが、一つひとつの資料を御説明する時間はございませんので、後で是非御一読いただければと思っております。

本日の資料はなるべく実践の場で使っております資料をたくさん集めて持って参っております。

社会福祉協議会の成立過程は大変古うございまして、明治41年にさかのぼるわけですが、これらの時期的なことを述べることもいさか時間が無駄でありますので、戦後のことを申し上げますと、全国社会福祉協議会、並びに都道府県社会福祉協議会が法律上決められましたのは昭和26年でありまして、社会福祉事業法に制定されました。その後、市町村社会福祉協議会につきましては、昭和58年に議員立法で社会福祉事業の方に盛り込んでいただきました。

その後、各老人福祉法なり、いろんな社会福祉法の改正とともに、社会福祉事業法もいろいろ改正していただきました。それにしがたがいで、民間社会福祉の推進に今まで来ておるわけですが、直近のことで御案内のとおりでございますが、社会福祉の基礎構造改革ということで、大きな改革をさせていただきました。この中で御案内のとおり、社会福祉の基本的な理念を書きいただきまして、措置制度かサービス制度の選択できるような制度にさせていただきました。

それと一緒に、地域福祉という分野も非常に重要な位置づけをしていただきました。

また、社会福祉法人につきましても、いろんな意味で中身の改善をしていただきました。



こういふことで社会福祉事業法を改めまして社会福祉法に基づきまして、新しい社会福祉法を今つくろうとしまして、我々は頑張っている状況でございます。

私からはそういうことを踏まえまして、社会福祉協議会の全体像を御説明申し上げたいと思っております。

資料は3-1でございます。

最初に「社会福祉協議会の概要」ということで、市町村社会福祉協議会、都道府県社会福祉協議会、全国社会福祉協議会のそれぞれの構成メンバーなり役割、あるいは組織数をお示ししてございます。まさに社会福祉協議会は、民間、非営利組織、自主性と公共性を持つ法人でございまして、お手元に社会福祉協議会というパンフレットを本日お持ちしておりますが、この中に細かく出ておりますので、後で見ただければと思っております。

まず、何と申しましても、地域福祉の最前線は市町村社会福祉協議会でありまして、その構成メンバーはそこにありますように住民、あるいは住民組織、あるいは社会福祉の関係者、その他地域におけるいろんな団体、関係者等が構成しておりまして、その数3,364か所、これは市町村数にまさに同数でございます。

このうち99%が社会福祉法人格を取得しておりまして、3,341か所が法人格を所有しております。

都道府県社会教義会は、それぞれの都道府県に構成されておりまして、この市町村社会福祉協議会や、都道府県を単位としますいろんな福祉の団体がこれを構成しております。法人数はまさに47か所でございます。

全国社会福祉協議会はここにありますように、都道府県社会福祉協議会が構成する団体でありまして、それに付属する形で全国組織の連合会、あるいは団体がそれを構成しているわけでありまして。

これらの市町村社会福祉協議会、都道府県社会福祉協議会なり全国社会福祉協議会の一番の特徴は、それぞれが社会福祉法人格を持っておりまして、ある意味では独立をしているわけでありまして。したがって、それぞれの社会福祉協議会に役員構成、あるいは組織、事務所、そういうものがありまして、それぞれの法人で事業を展開していくという仕組みでございます。

1ページめぐりまして、市町村社会福祉協議会について若干触れさせていただきます。具体的な活動につきましては、小牧市の社教から御説明をいたしますので、全体像として私から申し上げます。

3,368市町村社教のうち、どういう活動をしているかという社教数で示しておりますの

で、御理解賜りたいと思います。

まず最初に住民の生活支援でございます。介護保険事業は別に掲載しておりますので、ある意味では介護保険事業を除く分野でございます。在宅サービスとしまして、障害者のホームヘルパー、あるいは障害者のデイサービス事業、こういったものを実施しております。身体障害者につきましては、3,300余の社教のうち2,110の社教が実施しております。精神障害者363、難病は524となっております。これからは精神障害者や難病患者等のデイサービスなりヘルパーを推進するのが最大の課題であります。

生活支援サービス、これは介護保険以外の高齢者等にいたします食事サービスや移送サービスでございます。こういったものに2,500社教、あるいは年間1,135万食の給食を実施しているという状況でございます。

そのほか3番は介護、地方、虐待の予防事業（ふれあいいきいきサロン）と言っておりますが、住民がつくるサロンでありまして、高齢者、あるいは障害者、子どもが気軽に集まれる福祉サロンを今やっております。これが大変増えておりまして、取り組みが進んでいる状況でございます。1,640の1万6,727か所でございます。

次に、介護保険事業でございます。これに社会福祉協議会がどういう絡み方をしているかということが今ポイントになっているわけですが、これに示しておりますとおり、3,368社教のうち2,442、これはホームヘルプでございますが、実質72.5%、こういう形で実施しております。

ホームヘルプ等につきましては、これは歴史的過程がありまして、かつて家庭奉仕員という奉仕員事業から、まさにホームヘルプ事業に移行してまいります段階で、市町村から社会福祉協議会へ委託する事業という形で大変推進されまして、ある意味ではこれが引き続き介護保険事業になっても大きな役割を果たしているということでございます。

ただし、その参考のところに書いておりますように、1万人未満の市町村のうち、市町村社教のみが事業者となっているもの。これはホームヘルパー、45.5%、訪問入浴60%、デスサービス56%、これはまさにほかの事業主体ではできない、あるいは乗り込んで来られない。いろんな意味で市町村社教でなければできないような状況のところこういう形で実施されているということが大きな特徴であります。

ただ、介護保険事業で在宅サービスで大変市町村社教が大きなシェアを占めているかというところではありませんで、6月の実績でございますが、介護報酬ベースで申し上げますと、居宅サービスの中で10.5%、介護保険全体のシェアでいくと3.4%という形で実施されております。

次にボランティア活動でございますが、これも大変今は盛んでありまして、まさに市町村社教の核になっておりまして、ボランティア 9 万 3,000 団体、712 万人がボランティアセンターに登録して今活動しています。

それ以外に災害者ボランティアセンターの運営、これは御案内のように、阪神・淡路大震災を教訓に盛んに実施しております。

それから、福祉協力校これは学校を使った福祉教育でございます。

その他、4 番に連絡調整等がありますが、これは従来いろいろ実施してきた事業でありまして、その中でも一番下を書いてあります民生員、児童員、21 万人の協議会の運営や、いろんな地域における細かい事業の運営をしているところであります。

こういう形で市町村社会福祉協議会は市町村の中でまさに地域地域での事業を展開しているという状況でございます。

都道府県社会福祉協議会は、まさに連絡調整するという立場にありまして、次のページでございますが、5 番に提示をしておりますけれども、むしろこれからの都道府県社会福祉協議会はこれを超えまして、「1. 利用者権利擁護事業」「2. 住民の生活支援事業」「3. ボランティア活動の支援」といった形で、新しい形での都道府県社教の活動が今期待されています。

地域権利擁護事業、苦情解決事業につきましては、まさに先般の社会福祉法の改正のときに生まれた事業でありまして、今ようやく 1 年を迎えまして、こういう形で実績を積んでいるというところでございます。

その 4 番の福祉人材センターにつきましても、先般の福祉法の改正でその内容を充実するように法改正を実施していただきました。

最後に全国社会福祉協議会が次のページに示してございます。

全国社会福祉協議会は、この構成は先ほど申し上げましたように、都道府県社会福祉協議会が主でございますが、それにいろんな施設や民生委員等の中央団体はその仲間になって結成をしたところでございます。

利用者の権利擁護事業、まさに先ほど申し上げました都道府県や市町村社教で実施しておりますいろんな事業に対する支援をするというのが大きな課題でありまして、権利擁護、あるいは苦情解決や第三者評価等のいろんな意味での研修やマニュアル等をつくって実施しております。

大きな目玉は「2. ボランティア活動の支援」でございますが、全国ボランティア活動振興センターということで、各県のボランティアセンターと連携をしながら、全国のボラ

ンティアの活性化を図っているというところでございます

3番目の「福祉人材の養成」が、ある意味では全国社教に大変大きな課題でありまして、中央福祉学院、これは葉山に研修施設を持っておりまして、12年度実績で講座数で120、実人員で1万7,000人の社会福祉関係者の研修を実施しているところでございます。

4番目に「アジア諸国の社会福祉の支援」ということで、アジア各国とのケースワーカーの研修を日本に呼びまして、1年間じっくりやっている。

「5. 連絡調整、その他」が、従来から続いておったわけではありますが、いろんな団体の調整、あるいは民生委員、児童委員協議会等の調整を実施しているわけであります。

ざっと申し上げまして、3つの段階におけるそれぞれの社教の活動を申してみました。本日はむしろ実践的な意味での御理解を賜った方がいいのではないかとということで、実践活動の方から来ていただきまして、説明をすることになっております。

何と申しましても、かつての社会福祉協議会は住民に社教の顔が見えない。活動が見えないというのが大きな課題でありまして、新しい法律をつくっていただきまして、その法律に基づいて住民に見える活動をこれから推進していこうということで、今一致して協力しているところでございます。是非実践の活動の意見をお聞き賜ればと思います。

以上でございます。

○勝野会長 小牧市の社会福祉協議会の会長をいたしております勝野でございます。どうかよろしく願いいたします。

限られた時間でございますので、市町村社教を代表して、小牧市の社教の歩みについておおざっぱにお話しを申し上げたいと思います。

その前に小牧市につきまして、御承知いただいております方もありますが、ちょうど名古屋から車で30分くらい北にございまして、名古屋空港のすぐ北側にございます。東名、名神、中央道のインターチェンジがございまして、ここ20年くらい軽産業、製造業とか、あるいは物流の事業が非常に増えてまいりました。かつては田園都市でございましたが、今はどちらかというと、軽工業地帯と言われております。

人口は十四万六千余でございます。市の一般会計の予算が460億でございます。高齢化率が11.6%ということで、県下でも比較的若い市でございます。ちなみに不交付団体ですと続けております。これがおおざっぱな小牧市の概要でございます。

小牧市の社教につきまして、若干申し上げたいと思います。

任意団体として1956年、46年前に発足いたしました。その後、1970年に法人化をいたしまして、ちょうどこの5月で法人化30周年ということで、お手元にたまたまつくりました

30周年の歩みをお示しをしてありますが、そんなようなことを歴史的にやってまいったということで、どうか時間がございましたら、後ほど目を通していただきたいと思います。今、社会福祉協議会の会員について申し上げたいと思いますが、一般会員、世帯会員が年間一口300円でございます。これが3,500世帯、全体の世帯の75%が協力いただいております。

それから、事業所会員、これは一口1,000円でございますが、これが1,600、約30%、これは焦点も含めた事業所の協力会員が約30%くらいが会費をいただいております、都合1,500万～1,800万円の年間の協力会費をいただいております。

それから、役員の構成でございますが、民生委員とかの代表とか、あるいは私の方では町内会長を区長と呼んでおりますが、その代表型とか、あるいはボランティア団体の方とか、施設の代表の方とか、市内の福祉的な団体等で役員を構成しております、その理事があり幹事があり、その下に評議員がございますが、全員が無報酬ということで、ボランティアで会の運営をしていただいております。

事業でございますが、特に13年度は7つの重点目標を掲げました。読み上げさせていただきます。

1. 安心して暮らせるまちづくりの推進。
2. 各種福祉相談、介護、予防、生活支援体制の充実強化。
3. 介護保険事業のサービスの質の向上と効率的な運営。
4. 在宅福祉サービス機能の充実拡大。
5. ボランティア活動の進行。
6. 法人の健全運営と充実強化。
7. 福祉保険行政と連携の強化。

この7つの重点の下に、諸事業を展開しておるわけでございます。

ちなみに、13年度の予算は、6億2,800万でございます。この内訳でございますが、会費収入が1,810万円、共同募金の配分金が1,860万円、寄附金が1,400万円、介護保険収入が2億1,150万円、市の補助金が、これは県、県社教も含めてでございますが、5,476万円、受託金、これは行政からの事業受託、あるいは施設運営の受託金でございますが、これが2億903万円。そんなような予算の構成になっております。

支出につきましては、省略させていただきますと思います。

特に中間まとめの中でも御指摘がございました公費を助成のみに依存というところについて御説明申し上げたいと思いますか、そういう意味で自主財源と公費の割合をここ4年

くらいさかのぼって予算書を基に渡していただきました。

それによりますと、平成9年度の決算は自主財源が15%、公費、いわゆる委託金とか補助金が85%でございまして、そういう状態が11年度の決算まで続きましたが、たまたま介護保険ができることによりまして、12年度は50%対50%。それだけ介護保険事業収入が増えたということになります。

更に13年度、これは予算でございしますが、自主財源が52%、公費が48%、そんなような割合になっております。

それから、もう一点、小牧市における介護保険事業と社教との関係についても、小牧市の実情を調べさせていただきました。それによりますと、12年4月の時点では、社教とその他の業者との利用者の割合でございしますが、43%ございました。それが今年の7月、ちょうど10か月くらいで36%に落ち込んだわけでございまして、そのように去年の4月には他の業者が24%ございましたのが、これはケアプランの業者でございまして、これが43%に増えました。

更に訪問介護、ホームヘルパーの派遣事業につきましても、同じようにスタートの時点では77%社会福祉協議会がやっておりましたが、13年7月の時点で40%になり、業者につきましても、13から21に増えてまいりました。通所介護、デイサービスも私どもやっておりますが、それにつきましても、59%から49%まで来たわけでございまして、それだけ他の業者が利用者を確保されて協調してやっているということでもございまして、こうした社会福祉法人、あるいは株式会社等、事業所と社教とが連絡を通じて、いろんな細かな問題について、1年に3回くらい会合を打ちながら協調してやっているのが実情でございまして、大体そんなようなことが自主財源と公費との割合、あるいは介護保険の中での社教の割合でございまして、今日はその数字はお示ししていませんが、そんなような状況でございまして。

これからの社教、特に基本的な考え方から言うと、やはり行政依存型から脱皮して、幸い介護保険で何とかシェアを広げていながら、それを一般の社会福祉事業にも傾注するようなことも考えながら、依存型から脱皮することに努力をしてみたいと思っております。

更に質の高いサービスをとということ。営利だけではどうしてもだめで、質の高いサービスをするにはどうしたらいいかということで、私ども経営を運営しているものも、それに気を配りながら、まさに福祉というのは、営利だけではなくして、質の高いものを求めていかなければいけないということに焦点を置きながら研鑽をしていきたいと思っております。

す。

もう一点は、常務さんからお話ございましたように、今度の社会福祉法で地域福祉の推進役というのが明文化されただけに、これから行政と違った意味で社会福祉協議会が地域福祉の全体を高めていく運動というのは非常に大事になってまいりますし、その意味で15年に作成されます地域福祉計画の市町村がスムーズにやれるように働き掛けをしたり、あるいは先ほど言われましたボランティアの養成講座とかをやりながら、住民が福祉に参加するようなことを、行政でできないことを社会福祉協議会はやってまいりたいと思っております。

私も会長になって20年という全くの一民生委員でございますが、ほかに私自身の仕事を持ってありますが、福祉が好きで今日までやってきたんですが、そのときに、掲げましたスローガンが、市民のみんなが参加し、みんなが支える福祉という、それを一貫してスローガンとしてまいりました。まさに市民参加の福祉活動を社教が中核になってやるべきだということを心の中で決めて事業も展開しているのが実情でございます。

以上でございます。

○宮内議長 ありがとうございます。それでは、意見交換をさせていただきたいと思えます。

○松尾常務理事 もう一人います。

○宮内議長 恐れ入れますが時間が。

○高岡会長 私、社会福祉施設を運営する社会福祉協議会の会長でありますけれども、資料が3-3と3-4がございますので、それをごらんになっていただきたいと思えます。3-4から説明させていただきますと、今回の規制改革等で多様な供給主体という中で、社会福祉法人というのはどういう特徴があるのかということをもとめさせていただきました。それか3-4でございます。社会福祉法人は公益性があると言われていたわけですが、それを具体的に言いますと、利益の配分が禁止されているということと、社会福祉法人以外への資本の流出が禁止されている。あるいは社会福祉法人をつくる際には、土地を個人が社会福祉法人に寄付することによって成り立って、上にできる建物は一部4分の3の補助はありますけれども、4分の1は法人の借金として、その借金は事業から返すのではなくて、寄附金で返すという仕組みになっております。それで最終的には財産の帰属は国になるということ。

それから、事業そのものは非収益的な福祉活動をやるという意味で公益性があるということですが、

それから、社会福祉法人の2番目の継続性、安定性については、民間企業は参入の自由もある代わりに、撤退の自由もあるということで、社会福祉法人には財産の帰属が国ということも含めて、撤退の自由がないということで、福祉サービスについて継続性、安定性が法人組織そのものに求められているということです。

3番目の福祉マンパワーの養成の貢献でありますけれども、先ほど市町村社会福祉協議会の方からありました今回の基礎構造改革で、21世紀の福祉は利用者がサービスを選んで買うということ。その前提には自助があるわけですがけれども、サービスを買うということと、サービスを買う以外には、地域の相互扶助の中で助け合いながら福祉の問題を解決していくということの中で、一方の地域の相互補助体制を確立していくためには、こういう公益性の強い社会福祉法人が存在することによって、例えばボランティアをすればしたら、これが営利企業のところでボランティアという気持ちにもならないでしょうし、小学校の先生が福祉体験だとか、今度は小学校、中学、高等学校の生徒が福祉体験をしていくという、そういう中でも地域の福祉の力を付けていくための大きな役割を果たせるというのが社会福祉法人の特徴だということでございます。

3-3の資料に戻っていただきまして、そこには今回の規制改革委員会からの提言個々については答えておりませんが、「1. サービスの質の確保の重要性」ということで、余りに過度な効率性の追求をすると、今まで長年培ってきた福祉サービスに低下を来すのではないかということでもあります。

2番目の「社会福祉法人が提供をするサービスの特性」については、ここに掛かっているとおりでありまして、直接にはサービスだけではなくて、家族だとか、あるいは個人、要支援者を取り巻く環境問題も含めたサービスが行われている。現在、福祉制度がいろいろなことが構築されておりますけれども、こういうことはこれまで社会福祉法人が先駆的に取り組んできたことが、現在制度になっているということで、これからも時代とともに変わっていく福祉ニーズについては、こういう非営利性の事業体が必要だということでもあります。

3つ目は、今申し上げたことで、次のページの「公設民営化促進にあたっての社会福祉法人の活用」でありますけれども、今回の御提言では、公設が民間企業に飛んでしまっているわけですがけれども、社会福祉法人も民間であります。今まで培ってきたノウハウもそれなりのしっかりした理念も持っておりますので、公設を民営化という中には、当然社会福祉法人も是非入れていただきたいということです。

P F I とかいうことも勿論否定はしませんけれども、そういう考えを持っております。



それと、そこにあります民間参入については、現在通所利用施設については、民間参入が進んでおりまして、あとは入所施設についての民間参入が議論されておりますけれども、そのときには、企業が入ってくる場合の本体事業が景気に左右されて、その結果、社会福祉施設にも影響が及ぶということでは困るので、そういう場合に民間が参入する社会福祉施設については、撤退制限だとか、あるいは企業が左前になったときにも、サービスが担保できるということをしておかないと、いろんな社会問題が出てくる。

アメリカだったら、自己決定、自己責任という物の考え方が徹底しているわけですが、日本の場合には自己決定、自己責任ではなく、もしも結果が悪くことであれば、きつと行政責任、政治責任というのを問うような体質がありますので、そういう意味でも民間参入については、十分御配慮をいただきたいということでもあります。

「4. 社会福祉法人運営に係る規制改革の促進等」、これはもっともっと規制緩和をして、社会福祉法人がいろんな社会的なニーズに応えられるように、そういう方向で行っていただきたいと思います。そういう中での規制改革委員会の分割論が出ておりますけれども、社会福祉法人は細かく分割した小さな弱小の法人をつくるよりも、これから地域福祉推進の中で大きな役割を求められておりますから、大きな社会福祉法人にしていきたいと思いますし、現在、社会福祉法人は介護だとか保育所だとかいろんなので、同じ敷地内に合築されて現存しているわけです。そういうのを分割して、資産管理をどうするんだとか、あるいは組織再生をどうするのかということ、新たな問題ばかりが出てきて、非常に困った問題になりますので、是非現行の社会福祉法人を更に強固にしてもらうことによって、国民に役に立つような公益法人でありたいというのが私たちの考え方です。

以上です。

○宮内議長 ありがとうございます。それでは意見交換ということで、八田さんから口火を切っていただきます。

○八田委員 今日は大変有益なお話をありがとうございました。

当委員会のとりまとめでは、基本的な見方としては、従来社会福祉事業として位置づけられていた特別養護老人ホームとか、認可保育所には、手厚い公的補助がある。それに対して、それに類似のサービスをしている民間の事業に対しては、規制も補助もない。こういう二重構造を何とか解消したい。一方に待機児童のような問題がある。それから、介護についても、非常に需要が超過している。それを何とかしたいと考えてまいったわけですが、今日のお話で、行政依存型から脱皮していこうということをおっしゃって大変心強かったです。

1つだけ質問したいことがあります。資料3-3に「サービスの質の確保をするためには、どうしても積極的な情報公開や第三者によるサービス評価の仕組みが必要だ」と言っています。これは具体的な提案として、どの程度の情報公開をどういうふうに組織して、それが社会福祉法人じゃなくて、普通の民間の事業者まで含めて、どういう形で情報公開できると考えていらっしゃるのか。それから、第三者評価機関としてどういうものを考えていらっしゃるか。そこについてだけお話しいただければと思います。

○高岡会長 最初の情報公開でありますけれども、これは利用者がその施設のサービスを受ける内容だとか、職員体制がどうなっているのかとか、あるいは自分のところの施設の特色はどうかということ、利用者が選べるためと、その結果に対して事業体として安定した事業なのか、赤字経営で今にもつぶれそうなのかということもオープンにしていけないと、それこそ利用したは、安いは、悪いわということになりはしないかというような意味で、利用者サイドからのサービスの担保というところで必要だと思います。

○松寿事務局長 今までは役所が措置をして、それが信用保証になっていた点だと思いますが、これからは選択するという話になったときには、利用者が選択すると言ったときには、何かの基準がないと選択できないわけですから、そういう点では基本的には情報公開を徹底するということでもあります。

その折りに、よりそれを徹底するために、第三者の評価を受ける。法人が受ける。施設が受ける。その評価する場所はどこかと言えば、都道府県単位だろうと思います。都道府県で公正な委員会ができて、申請すればどういう施設がすぐれているかという評価を公にする。それでユーザーがそれを参考にして選択する。しかし、大半のところは申請するかどうかわかりません。しかし、徐々に申請する数が多くなっていけば、利用者はそれだけ情報が明らかになっているわけですし、選択する素地ができるわけですから、そういう形の担保の仕方。これは47都道府県でできれば、やれるような体制を考えていきたい。それは都道府県の社教が公共的で公平という立場からするならば、公平委員会をつくるならば適当なんじゃないかと考えています。

○八田委員 ありがとうございます。

○宮内議長 御意見ございますか。よろしゅうございましょうか。

それでは、時間がちょうど過ぎてまいりましたので、以上をもちまして、全国社会福祉協議会からの意見聴取につきましては、この辺りで終了させていただきたいと思っております。今日は大変お待たせいたしました上に、いろいろありがとうございました。

(全国社会福祉協議会関係者退室)

○宮内議長 本日の関係団体とのヒアリングは、以上で終わらせていただきます。あとは内部の連絡事項等がございますので、恐れ入れますが、マスコミの記者の方々も御退席いただければと思います。ありがとうございました。

(マスコミ関係者退室)

○宮内議長 それでは、私から2点御報告をさせていただきます。

まず、先週の火曜日の閣議の前でございますが、短時間でございましたが、石原大臣と私とで小泉総理にお会いいたしまして、中間とりまとめを最大限尊重し、中間とりまとめの実施時期を原則1年前倒しするというをさせていただくようお願いいたしました。総理からは、14日に指示する中に盛り込むよう考えたいということでございました。

以上、御報告いたします。

そのときに説明いたしました資料がお手元に配られたものでございます。

14日に総理指示という形で、改革先行プログラムがお手元に配られましたけれども、中間とりまとめにつきましては、2ページからございますように、例示が含まれておりますけれども、示されたということでございます。これにつきまして、事務局から御説明がございましたらお願いいたします。

○吉原室長 お手元にお配りしております改革先行プログラムの具体的内容について、9月14日付の内閣総理大臣の指示でございます。

今、議長の方からお話がありましたように、規制改革につきましては、2ページの部分、柱立ての(1)で経済を活性化し、新産業、チャレンジャー、雇用を生み出す制度の改革、環境整備という中で、最初に積極的推進ということで書いていただいております。

I Tとそれ以外でこの会議で取り上げていただきました重点6分野がございますが、具体的には総合規制改革会議の重点6分野に関する中間とりまとめを最大限尊重し、これを前倒ししてその実現を図るということで、ロのところに幾つかの事例が出ておるわけでございます。これはあくまで事例ということでございますので、次のような項目を始めとして、従来の制度の枠にとらわれない思い切った規制改革を行うという指示か先週の金曜日に出されたわけでございまして、現在、各省の方でこの指示を受けまして、具体的な施策を検討いただいているということでございます。

その辺の調整は大体今週いっぱいぐらいに終わるという予定で今進めているところでございます。

○宮内議長 何か御質問等ございますでしょうか。よろしゅうございますでしょうか。

それでは、もう1件。実は先週金曜日にI T戦略本部の会合がございまして、私はそこ

の一員として参加しておりますが、その席で竹中大臣から I T の規制改革に取り組んでいきたいという御提案がありました。それにつきまして、具体的な進め方につきましては、I T 戦略本部でまとめていくということでございますけれども、当会議からの協力ということが必要になるということで、そのような御依頼もございました。私どもからもそれにつきまして、できる限り協力をしていくということでお答えしております。

したがって、I T、情報通信御担当でございます鈴木さんと米澤さん、それから、競争政策御担当であります神田さん、皆様方の御協力を今後お願いすることになると思います。その際はよろしくお願ひ申し上げたいと思います。

以上です。

それでは、何か最後に事務局から連絡事項ございましたらどうぞ。

次回の会合等。

○鈴木委員 御協力というのはよく使われる言葉だけれども、御協力とは何を協力するんですか。

○宮内議長 I T 関連については、すべて I T 戦略本部で扱っていかうと。その中で規制改革というのは、1 つの大きな柱に違いない。そこで、この会議のこれまでの蓄積、専門知識等について、I T 戦略本部からは向こうの委員であります井出さんと、慶応大学の村井さんが委員として出る。そういう方々と一緒に議論をし、I T 関係の規制改革についてのたたき台のようなものをつくっていくということになっていくんだらうと。ですから、まだ具体的な進め方につきましては、I T 本部から具体的に今後会合等の具体的な御依頼があるだらうと思います。

○鈴木委員 I T 本部が責任を持ってやるということですね。

○宮内議長 組織の上ではそういうことにならうかと思ひます。

○奥谷委員 この改革先行プログラムですけれども、改革工程表に盛り込まれていくんでしょうけれども、スケジュールはどうなんでしょうか。

○岡本審議官 改革工程表のスケジュールは、21日、今週の金曜日に経済財政諮問会議がございまして、そこに工程表を各省から出して、諮問会議としてそれを審議するという段取りになっております。

改革先行プログラムというのは、1 つは制度的なものと、もう一つは補正予算に関連する事項がございまして、制度的なものについては、できるだけ21日でとりまとめたたい。ただ、ほかの医療改革等については、月末に出すという厚生大臣のお約束もございまして、その辺との兼ね合いをまた21日御判断があるものと思ひております。

それから、予算関連のものは10月中旬、どのくらいの財源があるとかいう見込みは立っておりませんので、10月中旬以降でないと出てこないとなるんじゃないかと思っております。

○奥谷委員 そうすると、予算待ちということですか。むしろ予算待ちでこのプログラム。

○岡本審議官 今申し上げましたように、制度関連のものは21日に基本的に出していくということでございます。補正予算が必要なものは、それは10月の中旬以降になってしまう。臨時補正予算が必要なものですね。

○奥谷委員 それを積極的にこちらから出して取るという方向は考えないんですか。

○岡本審議官 ですから、規制改革は制度ものですから、今週の話です。

○奥谷委員 予算取りの方は。

○岡本審議会 規制改革自体で私らが予算を特に取るということはありません。

○奥谷委員 中で予算に関連するものはありますね。

○岡本審議官 そういうものがあれば、それを踏まえて各省が予算要求をします。我々が予算要求をする権限はありません。各省には関連した改革で予算が必要なものはやってくれというのは当然今回の指示の中には、当然理屈として含まれております。

今、内輪ですでお話ししましたが、21日の諮問会議というのは、今のところ非公表になっておりますので、取り扱い方よろしくお願いいたします。本来26日の予定になっておりましたが、それを前倒しするというようになっておりますので、済みません。非公表ですので、よろしくお願いいたします。

○宮内議長 よろしゅうございましょうか。

○吉原室長 先ほどお問い合わせありました次回の会議でございますけれども、念のため申し上げますと、明後日4時半からということでございまして、ヒアリングの引き続き、医師会、4病院の団体、それから保育協会、この3者のヒアリングを予定しておりますのでよろしくお願いいたします。

○宮内議長 ありがとうございます。今日はちょっと時間が過ぎてしまいましたが、以上を持ちまして、本日の会議を終わらせていただきます。