

労働政策審議会労働政策基本部会

報告書

～進化する時代の中で、進化する働き方のために～

平成 30 年 9 月 5 日

労働政策審議会了承

目次

はじめに	2
1. 雇用・労働を取り巻く現状と課題	2
2. 労働政策基本部会設置に当たっての問題意識	2
3. 労働政策基本部会における審議事項	3
第1章 技術革新（AI等）の動向と雇用・労働への影響について	4
1. 技術革新（AI等）の動向と雇用・労働への影響に関する主な議論	4
2. 技術革新（AI等）の雇用・労働への影響を構成する要素	5
3. 技術革新（AI等）の雇用・労働への影響に関する今後の課題	6
（1）技術革新の雇用労働への影響の実態把握	6
（2）AI等の技術革新が雇用・労働に与える影響を踏まえた労働政策の検討	8
第2章 働く人全ての活躍を通じた生産性向上等に向けた取組について	9
1. 働く人全ての活躍を通じた生産性向上等に関する現状	9
（1）生産性向上	9
（2）企業による人材育成と個人の自己啓発	10
（3）労働移動	10
2. 働く人全ての活躍を通じた生産性向上等に関する今後の課題	11
（1）生産性向上	11
（2）企業による人材育成と個人の自己啓発	12
（3）労働移動	14
第3章 時間・空間・企業に縛られない働き方について	15
1. 時間・空間・企業に縛られない働き方に関する現状	15
（1）雇用類似の働き方	15
（2）テレワーク	16
（3）副業・兼業	16
2. 時間・空間・企業に縛られない働き方に関する今後の課題	17
（1）雇用類似の働き方	17
（2）テレワーク	18
（3）副業・兼業	18
おわりに	19
参考資料	20
労働政策審議会労働政策基本部会 開催要綱	21
労働政策審議会労働政策基本部会 委員名簿	22
労働政策審議会労働政策基本部会 開催実績	23

はじめに

1. 雇用・労働を取り巻く現状と課題

日本では、1995 年をピークに生産年齢人口の減少が進行している。2015 年に 60.8%だった総人口に占める生産年齢人口の割合は、2065 年には 51.4%になると推計されており、今後も長期にわたって労働供給制約状態が継続する。

同時に、日本は健康寿命が世界一の長寿社会、いわゆる「人生 100 年時代」を迎えており、人々は、「教育・仕事・老後」という 3 ステージの単線型の人生だけではなく、ライフステージに応じて仕事や学習など様々な生き方を柔軟に選択できる「マルチステージ」の人生を送るようになることが期待される。

一方、AI 等の新技術に代表される第四次産業革命と呼ばれる技術革新が、非常に速いスピードで世界的に進行しつつあり、グローバル化の深化や、インターネット上のプラットフォームの台頭、IoT の普及による情報収集の進展ともあいまって、ビッグデータ・ビジネスやシェアリング・ビジネスなど新たなビジネスモデルが次々と生まれている。

そうした一連の変化は、新たな商品やサービスを生み出して消費者としての日々の生活を変えるだけでなく、仕事を取り巻く環境や働き方にも大きな変化をもたらさう。

例えば、AI 等の新技術の活用によって多くの仕事の生産性が向上し、その成果が適正に分配されれば、労働供給制約下であっても、豊かで活力ある暮らしを維持することが可能となるだろう。

働き方の面では、職場でしかできなかった作業を、IT 機器と通信ネットワークを使って自宅など職場以外の場所で行い、通勤時間の短縮等により、時間を有効に活用するという働き方は、すでに現実のものとなっているし、雇用されることにこだわらず独立したり、複数の会社と緩やかにつながって働くという選択肢も、インターネットに媒介され広まる兆しがある。

労働供給の制約と人生 100 年時代の到来に直面する日本社会にとって、働き方の選択肢が拡大することは、働きたいという意欲のある人の参加の機会を拡げるとともに、「マルチステージ」という生き方を可能にするものである。

ただし、働き方の変化が、個人、企業、そして社会全体にとって望ましい影響をもたらすには、個人の側には変化する社会の中で自ら前進を続ける前向きさが、企業の側には多様な働き方を受け入れて活用する柔軟さが求められる。

労働政策は、そうした個人と企業を積極的に支援すべきである。

2. 労働政策基本部会設置に当たっての問題意識

上記のような雇用環境や働き方を取り巻く状況の変化の中、多様な働き方のニーズに対応した政策決定プロセスの在り方を検討するため、「働き方に関する

政策決定プロセス有識者会議」が平成 28 年 7 月に立ち上げられた。本会議の報告書においては、「働き方やそれに伴う課題が多様化する中、旧来の労使の枠組みに当てはまらないような課題や就業構造に関する課題などの基本的課題については、必ずしも公労使同数の三者構成にとられない体制で議論を行った方がよい」との問題意識に基づき、公労使同数の三者構成ではなく様々な分野や立場の有識者からなる「労働政策基本部会」を労働政策審議会本審の下に設置し、時代の変化を先取りしつつ機動的な政策決定が行える体制を作るという新たな考え方が打ち出された。

これを受け設置された労働政策基本部会では、時代に対応あるいは先を見据えた働き方の課題やこれまでの「労働者」や「労使」の枠組みを超えた課題などの、働き方を取り巻く新たな中長期的課題について検討することとし、審議を進めてきた。

3. 労働政策基本部会における審議事項

第四次産業革命と呼ばれる技術革新を受けて、AI、IoT、ビッグデータ及びロボットといった技術革新の雇用・労働への影響が各国で議論され、技術革新による失業が生じる可能性も指摘されている。日本としても AI 等の新技術を活用した Society 5.0 の実現を目指しつつ、特に AI 等の技術革新が雇用・労働に与える影響について議論し、その対応策を検討する必要がある。このような影響は、労働者の人材育成や生産性向上の在り方を検討する際に考慮しなければならない点である。このことから、働き方を取り巻く新たな中長期的課題について検討することとした労働政策基本部会では、第一に、こうした「技術革新（AI 等）の動向と雇用・労働への影響等」について、これまでの議論、今後の変化の予測や課題について整理した。

また、このような AI 等の技術革新の雇用・労働への影響を踏まえた上で、働き方を取り巻く環境の変化に対応するためには、AI 等の新技術を活用しつつ、経済成長に向けて生産性の向上を図ることが求められる。その際には、「人生 100 年時代」における職業人生の長期化や、人々が「マルチステージ」の人生を送るようになるといった見通しも考慮する必要がある。そのため、生産性の向上に加えて、労働者一人ひとりのキャリアの充実を支援し、誰もが働きやすい転職が不利にならない柔軟な労働市場を形成することが必要である。このことから、第二に、こうした「働く人全ての活躍を通じた生産性向上等に向けた取組」について、現状と今後の課題について整理した。

さらに、生産年齢人口が減少していく中で日本が今後も成長し続けるためには、テレワークや副業・兼業といった柔軟な働き方をしやすい環境を整備していくことが必要である。また、女性や高齢者の労働参加の拡大、技術革新など様々

な要因を背景に、旧来の労働法制で定義されている「労働者」の枠組みに当てはまらない働き方が今後、更に拡大することが見込まれる。そこで、第三に、こうした「時間・空間・企業に縛られない働き方」について、具体的な措置が求められる課題や引き続き検討が必要な論点を整理した。

第1章 技術革新（AI等）の動向と雇用・労働への影響について

1. 技術革新（AI等）の動向と雇用・労働への影響に関する主な議論

AI、IoT、ビッグデータ及びロボット等（以下「AI等」という。）の技術革新による雇用・労働への影響については、以下のような複数の先行研究があり、人の行う業務の多くがAI等の新技術に代替されるという説がある一方で、AI等の新技術の活用が新たな雇用を生み出すという説もある。

① 英 Oxford 大学の Michael A. Osborne 准教授らと株式会社野村総合研究所との共同研究¹によれば、10～20年後には、日本の労働人口の約49%の職種はAI等の新技術により代替可能となり、複雑で高度な業務も例外ではないとされている。ただし49%は完全代替の技術的な可能性、いわば最大値を示す数字となっている。

一方、個々人のタスク構成に着目して推計方法を見直した Arntz et al. (2016)²の研究によれば、自動化リスクの高い仕事は、アメリカやOECD諸国全体で9%に過ぎないとされている。

ただし、いずれの研究も技術的可能性のみに着目し技術の実装を考慮していないこと、企業内でのタスクの調整や技術革新による雇用創出及び所得増に伴う総需要の増加等の影響を考慮していないこと等の指摘がある。

② 総務省情報通信政策研究所のAIネットワーク社会推進会議「報告書2017」³では、雇用が減少することが見込まれる業務もあるものの、付加価値の高い業務への配置転換や新たな雇用の創出の可能性も見込まれるとされている。また、日本の労働市場では、ルーティンタスクの集約度が高くAI等の新技術の普及による影響を受け易い非正規雇用の労働者が大きな影響を受ける可能性があることも示されている。

③ 経済産業省「新産業構造ビジョン」⁴では、AI等の新技術の出現により従来

¹ 株式会社野村総合研究所、2015、『日本の労働人口の49%が人工知能やロボット等で代替可能に～601種の職業ごとに、コンピューター技術による代替確率を試算～』

² Arntz, M., T. Gregory and U. Zierahn (2016), “The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis”, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 189, OECD Publishing.

³ 総務省、2017、『AIネットワーク社会推進会議『報告書2017』』

⁴ 経済産業省、2017、『新産業構造ビジョン 一人ひとりの、世界の課題を解決する日本の未来』

型のミドルスキルのホワイトカラーの仕事が減少する可能性が高いが、他方でビジネスプロセスの変化を背景に新たな雇用ニーズが生み出される可能性があるとしている。また、2030年度の従業者数は、2015年度と比して、産業革新が起きず現状を放置した場合には、人口減少等で最大735万人減少するが、生産性の向上や労働参加率の増加等の変革が生じた場合には161万人の減少に留まると試算している。

- ④ 厚生労働省の「IoT・ビッグデータ・AI等が雇用・労働に与える影響に関する研究会報告書」⁵では、人手不足との相殺により、AI等の新技術の活用により全体の雇用量を減らす方に働くことが、ただちに現在の労働者の失業を意味するわけではないとされている。また、厚生労働省の「平成29年版労働経済の分析」⁶では、AI等の技術革新の進展による産業構造の変化により定型的業務が中心の職種の就業者は減少する一方で、新しい付加価値の創出に役立つ技術職の就業者は増加するなど、AI等の技術革新が雇用・労働に与える影響は職種によって異なることが想定されるとしている。

なお、AI等の技術革新による雇用・労働への影響について検討する上での留意点として、AI等の新技術の労働分野への導入は、様々な不確定要素に左右されることも加味しなければならない。例えば、AI等の新技術をロボットや生産工程、事務機器等に組み込んで実用化するための研究開発の成功の可能性、社会のAIサービスの受容可能性及び企業の費用対効果に基づくAI等の新技術導入の経営判断といったものが挙げられる。

以上のように、AI等の技術革新による雇用・労働への影響についてのこれらの先行研究を見ても、人の行う業務がAI等の新技術に大幅に代替されるという説、一部のみが代替されるという説や新たな雇用が創出されるという説があり、現時点ではAI等の技術革新が雇用・労働に与える影響は予測が難しいと言わざるをえない。

2. 技術革新（AI等）の雇用・労働への影響を構成する要素

AI等の技術革新が雇用・労働に与える影響の全体像の予測は非常に難しいが、以下のような複数の変化の方向性が考えられる。

まず労働市場全体に与える影響として、AI等の新技術と代替的なタスクに従事する労働者の需要の減少が予測される一方、AI等の新技術を開発・活用できる人材など新技術と補完的な労働者の需要の増加が予測される。

⁵ 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社、2017、『IoT・ビッグデータ・AI等が雇用・労働に与える影響に関する研究会報告書』厚生労働省委託事業 平成28年度今後の雇用政策の実施に向けた現状分析に関する調査研究事業

⁶ 厚生労働省、2017、『平成29年版労働経済の分析』

また、企業への影響としては、AI等の技術革新に対応できる企業と対応できない企業との間で格差が生じる可能性がある一方、AI等の新技術の導入によって生産性の向上が見込まれ、生産の増加や労働力不足の緩和等につながる可能性が考えられる。

さらに、労働者への影響としては、AI等の新技術による業務の代替は、一つの職業全体ではなく、職業を構成するタスク単位で生じることが予測されることから、個々の職業を構成するタスク、必要な能力や業務の遂行方法にも変化が生じることが想定される。この変化に対応できるか否かにより格差が生じ、また、企業内での労働者の再配置に一定の限界がある中で、変化に対応できない労働者の失業の可能性（＝雇用・労働への量的な影響）がある一方で、労働者の心身に負荷の大きいタスクを自動化することによって、労働者の心身の負荷が軽減される可能性（＝雇用・労働への質的な影響）もある。

ただし、これらの影響の発現の有無やその度合いについては、様々な要素が影響すると考えられる。

企業のAI等の新技術の導入の判断に影響する要素としては、労働力需給の状況、財・サービス市場の状況に加えて、前述した新技術の導入コストと労働コストの相対関係等が想定される。また、労働力需要については、労働者のスキルがどの程度新技術へ適応できるかによって変化する。

さらに、企業における新技術導入についての労使での対応、その前提となる集团的労使関係や、新技術や雇用・労働に関する政策の影響も大きいと考えられる。

3. 技術革新（AI等）の雇用・労働への影響に関する今後の課題

以上の議論を踏まえると、労働政策として、次に述べる課題に対応すべきである。

（1）技術革新の雇用労働への影響の実態把握

AI等の技術革新が雇用・労働に与える影響については、技術革新の動向自体の正確な予測が困難であることに加えて、技術革新が生産工程や製品にどの程度実装されるのかは、新技術導入の費用、マーケットの変化にも左右され、また、グローバル化という局面と第四次産業革命という局面が同時に生じていることが実態把握を困難にしている面もあり、予測には困難が伴う。

一方、すでにAI等の技術革新は非常に速いスピードで実用化されているが、雇用・労働にどのような変化をもたらしたのか、必ずしも実態が把握されていない。このため、最先端の知見を視野におさめつつ、AI等を導入した職場における職務の再編の状況など、国内の現場に生じている変化を注

意深く観察して、まずは足下の現実を把握することが、今後、地に足のついた政策議論を進めていく上で不可欠である。

AI等の技術革新が労働に与える影響の質的側面についてみると、労働が心身に与える負荷の変化がある。例えば、介護分野においてはAI等の新技術の導入による効果として、介護する際の精神的負担の軽減や、介護ロボットの活用による身体的負担の軽減が考えられるが、こうした介護者の負担軽減効果については、様々な手法で実証段階にある。

こうした質的にポジティブな効果が期待できる新技術については、まずはパイロットモデルによって効果を検証し、その後、政策として現場への普及を進めていくことが考えられる。一方で、AI等の技術革新は、機械学習のための膨大な量の単純なデータの作成、機械化になじまない断片的な単純作業など、人間しかできない（又は人件費をかけるほうが機械導入よりも安価にすむ）が、比較的スキルを求められず労働条件が向上し難い仕事を新たに生む可能性もあることに注意が必要である。

また、AI等の技術革新が雇用に与える影響の量的側面についてみると、AI等の新技術による業務の代替は、労働者単位ではなく一つの職業を構成する業務のタスク単位で生じると考えられることから、職業を構成するタスクや必要とされる能力についての情報を収集、分析することが必要である。そうして得た知見は、人と職業との適切なマッチングや社会全体の教育訓練環境の整備に有用である。

加えて、AI等で人事データの解析を行い、採用や配属等に活用する動き（HR Tech⁷）がある。幅広いデータを活用して効率的な人事管理を実施できるという期待がある一方、AIに用いられるアルゴリズムによって個人が不当に差別される可能性⁸や、個人データの保護といった懸念⁹もあるため、丁寧な実態把握が求められる。

このように、多面的な角度から、AI等の技術革新が雇用・労働に与える影響について、速やかに業種、職種等ごとに具体的に実態を把握し、雇用・労働への影響を継続的に検証することが必要である。なお、その際には、過去の技術革新とAI等の技術革新との影響がどう異なるのかを考えることも重要である。

また、情報収集の対象として諸外国の議論も参照すべきである。先進諸国をはじめとした各国で、AI等の技術革新への関心は非常に高く、雇用・労

⁷ “Human Resource”と“Technology”を組み合わせた造語。

⁸ 機械学習に基づくAIは学習するデータの偏りによって出力される判断が偏るというアルゴリズムバイアスが生じることも知られている（内閣府、2017、「『人工知能と人間社会に関する懇談会』報告書」）。

⁹ AIの利活用をめぐる紛争の解決の在り方について検討する必要があることも指摘されている（総務省、2018、AIネットワーク社会推進会議『報告書2018』）。

働分野での対応についての議論も、AI等の技術革新による雇用喪失の危機感もあって盛んに行われている。例えばドイツでは、第四次産業革命による雇用・労働分野への影響、いわゆる「労働4.0」の議論を展開している。こうした諸外国の積極的な取組姿勢とその知見は、日本にとって貴重な教材となろう。

(2) AI等の技術革新が雇用・労働に与える影響を踏まえた労働政策の検討

第四次産業革命により技術革新が進展する中で、機械では代替困難な人間に優位性があるスキルの習得・向上や、働きがいのある人間らしい仕事を確保することができるようにしていくことは非常に重要である。AI等の新技術の活用により、ストレスの大きな仕事や危険な仕事などはAI等の新技術が処理し、人は、例えばコミュニケーション能力が求められる仕事に対するスキル等、機械では代替困難な人間に優位性があるスキルを身につけ、ディセント・ワークに特化することを目指していく視点が必要である。

また、AI等の新技術を普及させることで、働く人全ての活躍を促し、生産性の向上を図ることも求められており、AI等の新技術が普及した際には、あわせて、労働時間の考え方等の雇用管理の在り方についても、実態を踏まえつつ検討していく必要があると考えられる。

技術革新が進む中で、今後、比較的投資を伴わずにAI等の新技術を利用できる機会が増加していくものと思われる。しかし、技術革新の対応に当たっては、これまで以上にAI等の技術革新に対応できるスキルを持つ労働者と持たない労働者、業種・産業、企業規模間で格差が広がるおそれもあり、また、その流れをビジネスに取り込めるかどうかは中小企業にとって死活問題にもなりえる。AI等の新技術は中小企業の生産性を大きく向上させていくための1つの手段でもあることから、AI等の新技術を活用できる人材育成や、AI等の新技術の導入の支援を中小企業に対して行っていくことも検討すべきである。

上記のように、AI等の新技術は、雇用・労働の質、量双方において大きな影響をもたらすことも考えられる。過去の技術革新とAI等の新技術では、その及ぼす影響がどのように異なるのかを見極めつつ、あるべき労働政策を今後検討していく必要がある。例えば、「労働者には新技術を使いこなす能力が求められる可能性がある」等の過去の技術革新と同様の事象については、社会全体や労使で議論を重ねてきたME化¹⁰等への対応も参考に

¹⁰ 1980年頃からME化の雇用に与える影響がOECDやILO等の国際機関で取り上げられ、日本でも急速に関心が高まっていった。日本では1982年に雇用問題政策会議（公労使、自治体等の代表者で構成）

今後の対応を検討できるであろう。一方、「複雑で高度な業務も AI 等の新技術により代替される可能性がある」等、過去の技術革新では起き得なかった AI 等の技術革新独自の影響については、情報収集の対象として諸外国の議論も参照しつつ、新たな労働政策について検討していくことが求められる。

第 2 章 働く人全ての活躍を通じた生産性向上等に向けた取組について

1. 働く人全ての活躍を通じた生産性向上等に関する現状

(1) 生産性向上

働く人全ての活躍を促し、持続的な経済成長を実現するためには、生産性、特に労働生産性の向上が不可欠である。

労働生産性を上げるためには、全要素生産性（TFP）¹¹及び 1 人当たりの資本装備率の上昇の寄与が大きいとされているが、1990 年代以後、日本では特に TFP の上昇寄与が低下傾向にある¹²。

こうした中、イノベーションの実現や無形資産への投資は、TFP の上昇と、正の相関関係があるとされている¹³。イノベーションの実現については、日本は諸外国よりも実現割合が低くなっており¹⁴、イノベーション活動を促進するために、研究開発、先進的な機械等の取得及び能力のある従業員の確保等が求められる。無形資産についてみると、日本はソフトウェアやデータベースといった情報化資産への投資や Off-JT への支出等の人的資本への投資の上昇率が低くなっている¹⁵。TFP の上昇のためには、ソフトウェア等の情報化資産を含む IT 等への投資に加え、人的資本への投資、すなわち労働者への教育訓練といった企業の人材育成や労働者自身によるスキルアップもあわせて行う必要がある。

において「ME 化対応 5 原則」を打ち出し、政労使がとるべき行動として①雇用の安定と拡大、②労働者の適応と能力開発、③労災防止、労働条件と勤労者福祉の向上、④政労使の意思疎通、⑤国際協力の方針を定めた。（八幡成美、1999、「『技術革新と労働』に関する実証研究のレビュー」『日本労働研究雑誌』No.467）

¹¹ 経済成長を要因分解した際の資本投入や労働投入といった要因以外の成長要因。

¹² 第 5 回労働政策基本部会、資料 2 「事務局提出資料」P 5 参照。

¹³ 第 5 回労働政策基本部会、資料 2 「事務局提出資料」P 6、7 参照。

¹⁴ イノベーションの実現とは「新たな製品・サービスの開発や生産・販売方法の導入、また経営管理方法の導入等を通じて新たな価値を生み出すこと」としている。ただし、日本と諸外国では、調査回答者の「イノベーション」という言葉の受け止め方が異なっている可能性、すなわち、日本ではハードルが高いものと受け止められる可能性があり、その点に留意する必要がある。

¹⁵ 第 5 回労働政策基本部会、資料 2 「事務局提出資料」P 7 参照。

(2) 企業による人材育成と個人の自己啓発

人的資本への投資について、企業が支出した労働者一人当たりの教育訓練費を指標として1991年と2016年とを比して見ると、いずれの企業規模においても減少しており、全体では、約3割減少している¹⁶。また、個人については、「仕事が忙しく自己啓発の余裕がない」など、「自己啓発を行う上で問題がある」と認識している労働者は、正社員では約8割、正社員以外では約7割という現状がある¹⁷。

他方で、人生100年時代においては、これまでのような単線型の人生を全員が一斉に送るのではなく、個々人が人生の節目で、一人ひとりのライフスタイルに応じたキャリア選択を行い、新たなステージで求められる能力・スキルを身につけることが重要となる。

先述した企業の生産性の向上や、AI等の新技術の導入による働き方を取り巻く環境の変化への対応のためにも、企業における人材育成のさらなる促進に加え、一人ひとりの個人が自らのキャリアやスキルアップについて主体的に取り組むことが重要になっており、そのための支援を国としてこれまで以上に行っていかなければならない。

(3) 労働移動

職業人生の長期化やAI等の新技術の導入による働き方を取り巻く環境の変化によっては、今後、生産性の向上のみならず、労働移動が一層活発化する可能性があることから、誰もが働きやすく転職が不利にならない柔軟な労働市場を形成することも必要である。

日本における労働移動の現状について諸外国と比較すると、日本の産業間の労働移動は主要先進国と同等の水準となっており¹⁸、特段低調というわけではない。

特に、常用労働者の企業規模別に転職入職率をみた場合、300人未満の中小企業は総じて転職入職率が高い水準で推移しており、大企業に比べて労働移動が活発である。一方、1000人以上の大企業の転職入職率は、中小企業に比べて低い水準にあるものの、長期的にみると上昇している¹⁹。なお、転職入職率を産業別に見た場合、入職率と転職入職率が高い産業（宿泊業、

¹⁶ 労働省、1992、「平成3年賃金労働時間制度等総合調査報告」

厚生労働省、2017、「平成28年度就労条件総合調査報告」

¹⁷ 厚生労働省、2017、「平成28年度能力開発基本調査」

¹⁸ 各産業の就業者数の変化が全産業計の就業者数の変化と比較してどの程度高いか、どの程度乖離しているかを測るリリエン指標によると、我が国の産業間労働移動は英米より低く、独仏より高い。

¹⁹ 第6回労働政策基本部会、資料3「事務局提出資料」P6参照。

飲食サービス業など）では離職率も高く、入職率と転職入職率が低い産業（金融業、保険業など）では離職率も低くなっている²⁰。

また、1980年代以降をみると、年代ごとに差はあるものの、労働生産性の高い産業への労働移動が、労働生産性を押し上げる効果が生じている²¹。

さらに、転職者を年齢別にみると、35歳未満の場合は、約95%の企業が中途採用に積極的だが、年齢層が高くなるにつれて中途採用の積極性は弱まり、45歳以上では、「あまり採用は考えていない」が最多となる。特に中高年については、一度でも中高年を採用した経験があるか否かで、企業の採用意欲は異なる²²。加えて、転職入職者について年齢階級別に転職前後の賃金の変化を見ると、年齢が上がるにつれて、賃金も上がりにくくなっている²³。一方、企業や労働者が長期雇用をどう評価しているかを見ると、企業は「組織的な一体感を維持しやすい」、「従業員の長期的な人材育成がしやすい」等の理由から、今後の在り方を含め、長期安定雇用はデメリットよりもメリットの方が大きいとする企業の割合が、そうではないと考える企業の割合を大きく上回っている²⁴。また、労働者についても、「終身雇用」を支持する労働者の割合が上昇傾向にあり、2015年時点で87.9%となっている²⁵。労働移動の在り方について考える上でこのような企業、労働者の評価及び上記のような理由には留意が必要である。

このため、転職が不利にならないようにするとともに、AI等の新技術の利活用や働き方改革によって社会全体で質の高い雇用機会を増やしつつ、労働者のスキルアップへの支援、マッチングの強化を図り、労働者のモチベーションの向上と社会全体の生産性の向上の双方を目指すことが重要であると考えられる。

2. 働く人全ての活躍を通じた生産性向上等に関する今後の課題

(1) 生産性向上

一般的に、IT等への投資（無形資産への投資を含む。）はTFPを上昇させ、ひいては労働生産性の向上に繋がるとされているため、人手不足が深刻

²⁰ 第6回労働政策基本部会、資料3「事務局提出資料」P7参照。

²¹ 厚生労働省、2016、『平成28年版労働経済の分析』

²² 独立行政法人労働政策研究・研修機構、2017、「多様な選考・採用機会の拡大に向けた検討会 報告書」

²³ 第5回労働政策基本部会、資料2「事務局提出資料」P18参照。

²⁴ 独立行政法人労働政策研究・研修機構、2011、「今後の産業動向と雇用のあり方に関する調査」『JILPT調査シリーズ』No.84

²⁵ 独立行政法人労働政策研究・研修機構、2016、『「第7回勤労生活に関する調査」結果—スペシャル・トピック『「全員参加型社会」に関する意識—』

化する中小企業・小規模事業者やサービス産業では特に、IT等の利活用の促進が求められる。

IT等の利活用やイノベーション活動の促進、人材育成支援といった労働生産性向上に資すると考えられる施策²⁶については、技術革新の果実の社会への均てん、企業の組織の活性化や働く個々人のキャリア充実に資するものとなっているか、AI等の技術革新による雇用・労働への影響も踏まえつつ、今後も検証と検討を行っていく必要がある。また、生産性向上等の支援策を考えるに当たって、先述したとおり、AI等の新技術の導入による影響や、労働移動の状況は、事業・企業規模別に異なっていることから、事業・企業規模別に検討することが求められる。

特に中小企業については、雇用のウエイトが大企業よりも大きいことから、AI等の新技術の導入による雇用創出について検討する際は、人手不足の状況をどう改善していくかが重要となる。そのためには、中小企業の労使の意見、実態等を十分に把握しつつ、関係省庁とも連携して、継続的に支援策を講じていく必要がある。

なお、生産性の向上を目的としたIT等の利活用の推進に当たっては、技術の導入だけでなく、組織・経営改革により、IT等を利用できるだけの組織や働き方に変えていくことも効果的である。あわせて、生産性の向上のためには、良質な労働・職場環境や危機管理を含む企業のマネジメント力の引上げを図ることが喫緊の課題となっており、こうした人材の育成に対する支援が求められる。また、各企業において良好な集团的労使関係のもとにこうした取組を行っていくことも重要である。

(2) 企業による人材育成と個人の自己啓発

生産性の向上、職業を取り巻く環境の変化、職業生涯の長期化に対応していくため、企業の人材育成や主体的なキャリア形成は企業にとっても個人にとってもさらに重要となる。

まず、一人ひとりのキャリアの充実に向けて、企業が求める能力と自ら有する能力を理解し、キャリアプランの再設計や学び直しを促すため、労働者が職業生活等の節目において企業内外でキャリアコンサルティングを受けられる仕組の普及に取り組むことが重要である。この点に関しては、2016年の職業能力開発促進法改正により、企業は個人のキャリアコンサルティングの機会の確保について配慮することとされており、企業も組織の活性化という観点から、労働者のキャリア形成を支援することが求められる。今

²⁶ 他にも、ワークライフバランス施策について、施策の運用の工夫やIT施策との組み合わせにより、企業の労働生産性が向上する可能性も指摘されている。

後は、一人ひとりのキャリア形成支援で終わらせず、キャリアコンサルティングを組織の活性化に繋げる仕組みをどのように作るのかが重要となる。

次に、企業による人材育成がより一層促進されるよう必要な環境整備を行うことも求められる。

現在、職業訓練を実施する事業主等に対する訓練経費や訓練期間中の賃金の一部助成や、全国の職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）等に設置された生産性向上人材育成支援センターにおける在職者訓練のコーディネート、人材育成に係る助成金の相談対応等の総合的な事業主支援などにより企業の人材育成を後押ししているところ、これらの取組をさらに進めていくことが効果的である。

さらに、職業人生が長期化する中、何歳になっても、誰にでも学び直しと新しいチャレンジの機会が確保されるよう、個人による主体的な学び直しを支援していく必要がある。そのためには、社会人の誰もが自発的にスキルアップのための学び直しができるよう、在職者等に対するリカレント教育の時間的・経済的コストの軽減を図るとともに、大学をはじめとする高等教育機関が労働者個人や産業界のニーズに対応した教育プログラムの開発・充実を行うことも重要である。これに関連して、出産・育児によりキャリアを中断した女性の職場復帰、非正規の若者のキャリアアップ、シニア層のキャリアチェンジ等に焦点を当てた、学び直しに有用な教育訓練プログラムの開発や充実を図っていくべきである。

また、企業側が労働者にリカレント教育の機会を与える余裕が無いケースも考えられるため、その点についても留意が必要である。

なお、人生 100 年時代に対応した職業生活を想定すると、誰もが、職業生活の途中で、組織や職務、職業の変化を経験することを前提として、「新たにスキルを習得する能力、マインドセットを切り替える能力」そのものを、意識的に涵養していくことも重要である。

また、第四次産業革命により技術革新が進展する中で今後必要とされる能力を的確に把握した上で、その能力を生涯にわたって獲得し、高めていけるような教育・能力開発体系の整備についての検討が求められる。特に日本のIT人材力の底上げが求められる中、各産業における中核的IT人材を育成できるような仕組みが必要である。一方、今後IT等がオープンサービス化していくことが予測されることから、特に中小企業、サービス産業等において労働者のITスキルの有無により大きな労働生産性格差が生じることのないよう、一部のIT人材の育成に留まらず、労働者全体が基礎的ITリテラシーを習得することができるような支援のスキームも求められる。

加えて、技術革新による雇用・労働への影響が不透明な中、労働生産性の

向上や職業を取り巻く環境の変化への対応のためには、労働者だけでなく経営者も、人材育成のための知識等を、中小企業大学校や大学をはじめとする高等教育機関等を活用して身につけていくことも重要となる。さらに、高度経営人材の育成に当たっては、専門職大学院等を活用してグローバルに活躍する経営人材や特定分野を牽引する経営人材の養成を進めていくことが求められる。

なお、職業を取り巻く環境の変化、職業生涯の長期化により、様々な就業形態での働き方が選択できるようになることが求められる。就業形態にかかわらず、全ての働く人・使用者が適切な労働法等の知識（集団的労使関係を含む。）を身につけることは、労働関係の紛争や不利益な取扱いの円満な解決もしくは未然の防止に役立つものであり、学齢期から高齢期までの各段階に応じた労働教育の在り方について検討を進めていく必要がある。

こうした人材育成に関する取組については、一つの省庁で行うだけでは限界がある。厚生労働省、文部科学省、経済産業省等の関係省庁が密に連携し、実効性のある施策を推進していかなければならない。

（３）労働移動

今後は、成熟産業から成長産業への労働移動や、女性・若者等にとっても働きやすい職場へのニーズがさらに高まっていく。しかし、労働移動については、転職を希望する者、特に中高年は企業により採用意欲が異なること、年齢が上がるにつれて転職が難しくなり転職後の賃金も減少するケースが多いことや産業構造の変化により転職を余儀なくされる者が生じる可能性があること等の様々な課題がある。

このような状況を受け、今後、転職を余儀なくされる者を含めた転職を希望するあらゆる者が、職業や職場に係る必要な情報を取得でき、転職が不利にならない柔軟な労働市場を確立していくことが必要となる。

労働者がキャリアチェンジやキャリアアップを実現する上では、誰もが自分に合った働き方を選択して自律的にキャリアを設計できるよう、キャリア形成上の課題の把握とその解決を支援する、質の高いキャリアコンサルティングの提供やマッチング支援を強化することが効果的である。その際には、労働市場における自己の職業能力に関する評価を一人ひとりが客観的に認識できることも重要となる。

なお、職業情報や職場情報の提供、キャリアコンサルティングやマッチング支援については、官民の連携が必要である。

また、転職が不利にならない柔軟な労働市場の確立のためには、働き方に加えたライフコースの多様化にもあわせて、転職等があっても継続的に高

年齢期の所得確保が図られるよう、年金ポータビリティの活用を一層促進すべきであるとともに、退職所得控除について、働き方の多様化を想定していないとの指摘もある。

加えて、生産性の向上や AI 等の技術革新への対応という観点からは、単に転職が不利にならない柔軟な労働市場とするだけではなく、社会全体で質の高い雇用機会を増やし、成長分野への労働移動を促進させていくことも重要である。

第3章 時間・空間・企業に縛られない働き方について

1. 時間・空間・企業に縛られない働き方に関する現状

(1) 雇用類似の働き方

我が国では、労働基準法上の労働者であれば労働関係法令等による保護の対象となるが、労働基準法上の労働者でない者については、基本的には労働関係法令等の保護の対象とならない。一方、「雇用類似の働き方」も広がっていると考えられるところ、「働き方改革実行計画」（平成 29 年 3 月 28 日働き方改革実現会議決定）において、自営型テレワークを始めとする雇用類似の働き方が拡大している現状に鑑み、「雇用類似の働き方全般（請負、自営等）について、2017 年度以降、それぞれの働き方について順次実態を把握し、雇用類似の働き方に関する保護等の在り方について、有識者会議で法的保護の必要性を含めて中長期的に検討する」とされている。

このため、雇用類似の働き方に関する実態等を把握・分析し、課題整理を行うため、「雇用類似の働き方に関する検討会」²⁷が開催され、平成 30 年 3 月に報告書がまとめられた。ここでは、多様な現状²⁸や課題について整理されるとともに、「今後、雇用類似の働き方について、事業者間取引としてのみとらえ、専ら経済法のルールに委ねるのかどうか、現行の労働関係法令における労働者に準じるものとしてとらえ、現行の労働関係法令における労働者保護ルールを参考とした保護等を考えるのかどうか、といった点について、更に議論を深めていくことが必要」といった問題提起がなされている。

29

²⁷ 平成 29 年度厚生労働省委託事業。座長：鎌田耕一 東洋大学法学部教授（当時）

²⁸ 現状については、雇用類似の働き方に関する検討会報告書 17 ページ以降参照

²⁹ なお、企業からフリーランス等への発注等の取引に関する独占禁止法上の考え方については「人材と競争政策に関する検討会報告書」（平成 30 年 2 月 15 日 公正取引委員会競争政策研究センター）参照。

(2) テレワーク

テレワークは、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方であり、ワークライフバランスに資することができ、多様な人材の能力発揮が可能となる。また、子育て、介護と仕事の両立手段にもなる働き方である。

雇用型テレワーク³⁰については、テレワーク制度等³¹に基づく雇用型テレワーカーの割合は 9.0%（平成 29 年度）³²、テレワーク導入企業の割合は 13.9%（平成 29 年）³³となっており、引き続きその推進を図っていくことが必要である。

また、自営型テレワーク³⁴については、126.4 万人（平成 25 年）と推計³⁵されている。近年、クラウドソーシング³⁶が拡大し、雇用契約によらない仕事の機会が増加している点が指摘されているところであり、引き続き、自営型テレワークが良好な就業形態となるよう、環境整備を図っていくことが必要である。

(3) 副業・兼業

副業・兼業を希望する者は年々増加傾向にある。副業・兼業を行う理由は、自分がやりたい仕事であること、スキルアップ、資格の活用、十分な収入の確保等さまざまである。特に、副業を持っている割合を本業の所得階層別で見れば、所得が 100 万円未満の者と 1000 万円以上の者で他の所得階層の者より高くなっており、副業・兼業している者の中には所得が低い者がいることについて留意が必要である。³⁷また、副業・兼業の形態も、正社員、パ

³⁰ 企業等に雇用される労働者が行うテレワーク

³¹ テレワークを認めている社内規程等を指す。

³² 国土交通省、2018、「平成 29 年度テレワーク人口実態調査」によると、web 調査の登録者(15 歳以上の就業者約 29 万人)から、有効な 40,000 サンプルを回収。うち、雇用型(36,450 人)を母数とした、テレワーク制度等がある雇用型テレワーカー(3,280 人)の割合。

³³ 総務省、2018、「平成 29 年通信利用動向調査」

³⁴ 請負等により自宅等で働くテレワーク。「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」では、「注文者から委託を受け、情報通信機器を活用して主として自宅又は自宅に準じた自ら選択した場所において、成果物の作成又は役務の提供を行う就労をいう（法人形態により行っている場合や他人を使用している場合等を除く。）」と定義されている。

³⁵ 厚生労働省委託事業「平成 25 年度在宅就業調査」。なお、調査対象は「在宅ワーク」であり、在宅ワークは、「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」（現在は「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」に改正）において、「情報通信機器を活用して請負契約に基づきサービスの提供等（例えば、テープ起こし、データ入力、ホームページの作成、設計・製図等）を行う在宅形態での就労をいう（法人形態により行っている場合や他人を使用している場合などを除く。）」と定義されていた。

³⁶ いわゆる「クラウドソーシング」とは、インターネットを介して注文者と受注者が直接仕事の受発注を行うことができるサービスをいう（「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」）

³⁷ 平成 24 年総務省「就業構造基本調査」によると、本業の所得階層別でみた雇用者の総数に対する副業・兼業を持っている者の割合は、100 万円未満：5.9%、100-199 万円：4.5%、200-299 万円：2.8%、300-399 万円：2.0%、400-499 万円：2.0%、500-599 万円：1.8%、600-699 万円：2.3%、700-999 万円：2.6%、1000 万円以上：5.4%となっている。

ート・アルバイト、会社役員、起業による自営業主等さまざまである。

多くの企業では、副業・兼業を認めていない。企業が副業・兼業を認めるにあたっての課題・懸念としては、自社での業務がおろそかになること、情報漏洩のリスクがあること、競業・利益相反になること等が挙げられる。

裁判例では、労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的には労働者の自由であり、各企業においてそれを制限することが許されるのは、労務提供上の支障となる場合、企業秘密が漏洩する場合、企業の名誉・信用を損なう行為や信頼関係を破壊する行為がある場合、競業により企業の利益を害する場合と考えられる。

2. 時間・空間・企業に縛られない働き方に関する今後の課題

(1) 雇用類似の働き方

雇用関係によらない働き方が拡大している中、労働行政でも従来の労働基準法上の労働者だけでなく、より幅広く多様な働く人を対象とし、必要な施策を考えることが求められている。

雇用関係によらない働き方は多種多様であって、行政が介入すべき問題は何か、問題の原因は何か、誰が保護の対象となり得るのか、業種や職種によってどのような違いがあるか等、このような働き方が拡大している背景や理由なども踏まえながら、検討を進めることが必要である。

また、仮に保護する必要があるとすれば、発注者と雇用類似の働き方の者に関するガイドラインを策定して対応することのほか、個別のケースに対し労働者性の範囲を解釈により積極的に拡大して保護を及ぼす方法、労働基準法上の労働者概念を再定義（拡大）する方法、雇用類似の働き方の者に対し、労働関係法令等の保護を拡張して与える制度を用意する方法など、様々な方法が考えられる。いずれにしても、保護の対象や保護の内容の検討なしに結論は得られないことから、保護の必要性について検討する中で議論すべきである。

雇用類似の働き方に関する保護等の在り方については、このような様々な課題について、法律、経済学等の専門家による検討に速やかに着手することが必要である。

検討に当たっては、保護の対象者たる「雇用類似の働き方の者」、契約条件の明示、契約内容の決定・変更・終了のルールの特明確化、スキルアップやキャリアアップ、出産、育児、介護等との両立、集团的労使関係、社会保障等の保護の内容及び保護の方法について、実態把握と並行して検討を進めていくことが必要である。その際には、「雇用類似の働き方に関する検討会」報告書で把握した実態や課題、また、今後更に把握すべきと指摘された事項

を基に、雇用類似の働き方の者、雇用労働者双方を含めて関係者が納得感を得られるよう、総合的に議論を進めていくべきである。

(2) テレワーク

雇用型テレワークの導入及び実施に当たっては、使用者が労働時間管理や事業場外みなし労働時間制等の運用、必要に応じた業務内容や業務量の見直し等の労務管理を適正に行うとともに、業務の円滑な遂行に当たってはテレワークを行う労働者に対し業務内容や業務遂行方法等を明確にして行わせることが望ましいなど、実施に当たって留意すべき点等も周知することが必要である。これらの点に加え、長時間労働対策の例等についてまとめた「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」を、対象者を念頭にわかりやすく書き方を工夫するなどして周知し、普及を図っていくことが必要である。

なお、「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」で記載された長時間労働対策については、テレワーク以外の就業についても取り入れていくことが可能と考えられる。

自営型テレワークについては雇用関係によらない働き方的一种であるため、(1)の雇用類似の働き方に関する保護等の在り方の検討を進める中で、契約ベースでは同じ業務でも、交渉力の違いで従属性の有無に違いがあり得る点などに留意しつつ、保護すべき対象等と併せて検討していくべきである。

(3) 副業・兼業

労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的には労働者の自由であることや、副業・兼業はオープンイノベーションや競争力の向上に資する面もあることを踏まえ、副業・兼業を希望する労働者が主体的に自身のキャリアを形成できるような環境を整備することが重要である。

まずは、本年1月に策定された「副業・兼業の促進に関するガイドライン」、改定版モデル就業規則について、労働者によって仕事の内容や収入等に様々な実情があることを踏まえつつ、効果的な周知を行うべきである。

また、労働時間管理の在り方や労災補償の在り方等の副業・兼業に関する制度的課題について、労働者の健康確保や企業の予見可能性にも配慮しつつ、十分な検討を進めるべきである。

さらに、副業・兼業の今後の社会的な広がりや制度的課題の検討を踏まえ、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」については、今後、必要な見直しを行っていくことが適当である。

おわりに

労働政策基本部会では、技術革新（AI等）の動向と雇用・労働への影響等、働く人全ての活躍を通じた生産性向上等に向けた取組、時間・空間・企業に縛られない働き方について、企業や労働者の実情を熟知した者を含めた有識者個人の識見に基づき、精力的に議論を重ねてきた。

今後、本報告書を踏まえ、労働政策審議会の関係分科会・部会等において検討が深められることを期待するとともに、労働政策基本部会においても、経済社会が変化していく中で、引き続き更に本格的な検討を進めていくこととしたい。

なお、AI等の技術革新については、その動きを背景として生産性の向上のための措置を講じていく必要があること、雇用類似の働き方にも影響を与えることが考えられるため、今後も一体的に検討を進めていくことが求められる。

また、労働政策基本部会における論点は、人材育成のための教育や社会保障制度等多岐にわたるため、雇用・労働分野以外の分野においても適切な検討を期待する。

參考資料

労働政策審議会労働政策基本部会 開催要綱

1. 背景

平成 28 年 12 月 14 日付け「働き方に関する政策決定プロセス有識者会議」の報告書において、「現在行われている労働政策についての議論が分科会及び部会単位で行われており、分科会及び部会を横断するような課題については議論されにくい環境にある」「研究会等や労政審での議論は法改正の具体的な内容が中心となり、中長期的な課題についての議論が不足している」「さらに、働き方の多様化により増えてきている個人請負事業主など旧来の労使の枠にはまりにくい課題も生じてきている」等の指摘がされたことから、厚生労働省として以下の通り、労働政策審議会労働政策基本部会を設置することとする。

2. 審議事項

労働政策基本部会では、各分科会及び部会を横断する中長期的課題、就業構造に関する課題、旧来の労使の枠組に当てはまらないような課題について審議を行う。例えば次のような事項について審議する。

- ・技術革新（AI 等）の動向と労働への影響等
- ・生産性向上、円滑な労働移動、職業能力開発
- ・時間・空間・企業に縛られない働き方等

3. 労働政策基本部会の構成員について

15 名以内の有識者で構成

4. スケジュール

まずは 1 年で整理し、報告書を提出。さらに議論が必要な事項は引き続き審議を行う。

5. 部会の運営

- (1) 部会の庶務は、政策統括官付労働政策担当参事官室において処理する。
- (2) 部会の議事運営に関して必要な事項は、労働政策審議会令（平成 12 年政令第 284 号）、労働政策審議会運営規程及び労働政策審議会労働政策基本部会運営規程の定めるところによる。

労働政策審議会労働政策基本部会 委員名簿

平成30年7月30日現在

いし	やま		こう		
石	山		洸	(株)エクサウィザーズ代表取締役社長	
いり	やま	あき	え		
入	山	章	栄	早稲田大学大学院経営管理研究科准教授	
○い	むら	まさ	ひこ		
岩	村	正	彦	東京大学大学院法学政治学研究科教授	
おお	たけ	ふみ	お		
大	竹	文	雄	大阪大学大学院経済学研究科教授	
おお	はし		ひろし		
大	橋		弘	東京大学公共政策大学院・経済学研究科教授	
かわ	さき	ひろ	こ		
川	崎	博	子	(株)NTT ドコモ執行役員北陸支社長	
こ	が	のぶ	あき		
古	賀	伸	明	(公財) 連合総合生活開発研究所理事長	
ご	とう	かず	ひろ		
後	藤	一	宏	情報労連副中央執行委員長 (KDDI 労働組合中央執行委員長)	
さ	さ	き			
佐	々	木	かをり	(株)イー・ウーマン代表取締役社長	
				(株)ユニカルインターナショナル代表取締役社長	
たけ	だ	よう	こ		
武	田	洋	子	(株)三菱総合研究所政策・経済研究センター長 チーフエコノミスト	
と	やま	かず	ひこ		
富	山	和	彦	(株)経営共創基盤代表取締役 CEO	
は	せ	が	ゆう		
長	谷	川	裕	日本労働組合総連合会特別専門委員	
み	た	らい	たま		
御	手	洗	瑞	(株)気仙沼ニッティング代表取締役社長	
○も	しま	もと	ひろ		
守	島	基	博	学習院大学副学長・経済学部経営学科教授	
やま	かわ	あ	き		
山	川	亜	紀	弁護士 (Vanguard Tokyo 法律事務所)	

(部会長=◎ 部会長代理=○)

(五十音順、敬称略)

労働政策審議会労働政策基本部会 開催実績

- 第1回（平成29年7月31日）
 - ・部会の運営について
 - ・現状の労働政策について
 - ・部会の今後の進め方について

- 第2回（平成29年10月10日）
 - ・当部会の今後の進め方について

- 第3回（平成29年12月5日）
 - ・技術革新（AI等）の動向と労働への影響等について
（ヒアリング）

- 第4回（平成29年12月25日）
 - ・技術革新（AI等）の動向と労働への影響等について
（ヒアリング）

- 第5回（平成30年1月30日）
 - ・働く人すべての活躍を通じた生産性向上等に向けた取組について
（ヒアリング）

- 第6回（平成30年3月5日）
 - ・働く人すべての活躍を通じた生産性向上等に向けた取組について
（ヒアリング）

- 第7回（平成30年4月20日）
 - ・時間・空間・企業に縛られない働き方について
 - ・テレワーク、副業・兼業について
 - ・雇用類似の働き方について

- 第8回（平成30年5月22日）
 - ・時間・空間・企業に縛られない働き方について
（雇用類似の働き方に関するヒアリング）

- 第9回（平成30年6月27日）
 - ・ 報告書（案）骨子について

- 第10回（平成30年7月30日）
 - ・ 報告書（案）について