

## 働き方に関する政策決定プロセス有識者会議 報告書（案）

### 1. 会議の趣旨・経緯

近年、グローバル化・IT化の進展、少子高齢化等に伴い、産業構造・就業構造の変化や働き方の多様化が進んでいる。こうした中、働き方に関する政策の決定に関し、平成27年6月30日に閣議決定された規制改革実施計画において、「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」ことが盛り込まれた。

これを受け、平成28年5月公表の「規制改革実施計画のフォローアップ結果」では「さらに、働き方の多様化等によりの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」とされたところである。

また、平成28年2月には、自由民主党「多様な働き方を支援する勉強会」から、「第190回国会における「労働政策審議会に関する提言」」が出され、労働政策審議会（以下「労政審」という。）に関して、現行の就業構造・産業構造や地域バランスを踏まえた適切な委員構成とし、闊達な議論を喚起させるよう指摘がなされている。

これらの背景を踏まえ、厚生労働省は、平成28年7月から「働き方に関する政策決定プロセス有識者会議」を開催し、計5回にわたり働き方に関する政策決定プロセスについての検討を行った。

### 2. 現状

#### （1）働き方に関する政策決定プロセスの概要

働き方に関する政策を決定する際の一般的なプロセスを法律制定・法律改正の場合を例にとると以下のとおりとなる。ただし、例えば「日本再興戦略」等で具体的指摘のあった事項については、②のプロセスが省略されることも多い。

- ① 法律制定・法律改正の契機としての社会的ニーズの把握、あるいは「経済財政運営と改革の基本方針（骨太の方針）」や「日本再興戦略」等における労働政策に関する論点や方向性の提示等
- ② 有識者等からなる研究会や検討会によるデータ分析、課題の整理
- ③ 公労使同数の三者構成からなる労政審における議論（労政審の建議を踏まえ、法案要綱を厚生労働大臣が労政審に諮問し、答申）
- ④ 労政審の答申を踏まえ、法案を閣議決定、国会提出
- ⑤ 国会審議、成立、施行

## (2) 労政審の現状

(1) の政策決定プロセスの中でも大きな割合を占める労政審の現状は以下のとおり。

### ① 労政審の基本的な組織

労政審は、厚生労働省設置法（平成 11 年法律第 97 号）第 6 条第 1 項により設置されている。

労政審の下には 7 つの分科会が設置され、本審や分科会の下に部会が設置されている。分科会の議決をもって労政審の議決とし、部会の議決をもって本審や分科会の議決とされており、政策決定についての実質的な議論は分科会、部会で行われるのが通例である。

### ② 委員構成

労政審は労働政策審議会令（平成 12 年政令第 284 号）により公労使の三者構成となっており、本審は公労使委員各 10 名、各分科会、部会も労使同数となっている。分科会・部会も基本は公労使同数である（ただし、一部の分科会では労使は同数だが公はやや多くなっている。）。なお、障害者雇用分科会については、公労使に障害者代表も加えた四者構成となっている。

労使の委員については、労使の代表的団体の意見を踏まえ厚生労働大臣が選任している。

### ③ 議論の内容

厚生労働省設置法第 9 条第 1 項において、労政審は主に次に掲げる事務をつかさどることとされている。

- ・ 厚生労働大臣の諮問に応じて労働政策に関する重要事項を調査審議すること。
- ・ 労働政策の重要事項に関し、厚生労働大臣又は関係行政機関に意見を述べること。
- ・ 労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）等の労働関係法の規定によりその権限に属させられた事項を処理すること。

働き方に関する法律の制定・改正を行う場合は、そのほとんどが労働政策に関する重要事項に該当するとして労政審で議論を行っている。

ただし、労政審は厚生労働大臣の諮問機関であり、法制度上は、我が国が批准している ILO 条約で要請されているものを除き、法律の制定・改正を行う際に労政審での議論を必ず行わなければならないこととはなっていない。なお、我が国が批准している ILO 条約では、第 26 号条約で

最低賃金制度の運用に関し労使同数の参与を規定するとともに、第 88 号条約において職業安定組織の構成及び運営並びに職業安定業務(職業紹介、訓練、労働移動支援、雇用保険制度等)に関する政策の立案について労使同数の参画による審議会で取り決めることを規定している。

### 3. 課題

働き方に関する政策決定プロセスについては、以下のような課題がある。

#### (1) 議論する政策課題と議論の場

現在行われている働き方に関する政策についての議論は、労政審での議論が分科会・部会単位で行われていることもあり、どうしてもこれらの単位での課題設定がなされがちである。このため、これらの分科会・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。

また、近年、骨太の方針や日本再興戦略等の政府決定で基本的な方針が示されたことを踏まえて法改正の議論を始めることが多いことから、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。

#### (2) データやエビデンスに基づく議論

現状の法改正の議論においては、事務局がデータやエビデンスを収集し、研究会等において一定程度の整理を行っているが、必ずしも十分とは言いがたい。特に基本的な課題について議論する際には、データやエビデンスに基づく議論がより一層必要となる。

また、議題にもよるが、公益委員は基本的に労使委員の仲裁役に徹することが多く、議論を積極的にリードすることが少ない。

#### (3) 議論のスピード

政策決定プロセス全体の中では、国会において継続審議になっている期間等を除けば、どこか特定の部分で時間がかかっているようなことはみられないが、その一方で、そもそもの課題設定のタイミングが遅く、労政審の俎上に載せるまでに時間を要する場合もあると考えられる。

政策決定プロセスの中で、適切なタイミングで課題を取り上げ、議論されるような仕組みが必要である。

また、課題設定を行う上でも、労働施策の運用実績の点検・評価が重要である。

#### (4) 多様な意見の反映

現在の労政審の委員構成をみると、年齢別では50代・60代が全体の約4分の3を占めており、勤務地別では東京都が9割弱となっている。また、労使の委員を代表産業別でみると、製造業が半分弱と実際の雇用者割合に比べて非常に高くなっており、逆に、卸売業・小売業・宿泊業・飲食サービス業や医療・福祉といった分野では、実際の雇用者割合と比べて委員の割合が低くなっている。特に、新規成長分野の企業や非正規雇用労働者などは既存の労使団体に所属していない場合が多く、委員に選出されにくくなっている。

このように、現在の委員構成に対しては、産業構造・就業構造等が変化している中で、これまで以上に多様な利害・意見を反映することが求められる。

### 4. 改革案

3の課題を踏まえ、働き方に関する政策決定プロセスについて、以下のような改革を行うべきである。

#### (1) 議論する政策課題と議論の場

現場を熟知した労使が法律の制定・改正等の議論に参画することは、現場の実態を踏まえた議論が尽くされること、当事者である労使の合意形成が図られることなどから、実効性のある法制度となり、遵守もされるという意義がある。

以下の事項については、公労使同数の三者構成による現行の分科会・部会で議論することが適切である。

- ① 我が国が批准しているILO条約で要請されている事項（最低賃金制度の運用、職業安定組織の構成及び運営並びに職業安定業務（職業紹介、訓練、労働移動支援、雇用保険制度等）に関する政策の立案）
- ② 中央レベルの労使交渉的側面がある職場の労働条件（労働時間、賃金、安全衛生等）など労使を直接縛るルールに関する法律等の制定・改正

しかし、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われない体制で議論を行った方がよいと考えられる。

これを踏まえ、基本的な課題については新たな部会（「労働政策基本部会（仮称）」（以下「基本部会」という。））を本審の下に設置し議論することとする。

基本部会は、公労使同数の三者構成ではなく有識者委員により構成する

ものとし、課題に応じて高い識見を有する者を選任する。この中には、企業や労働者の実情を熟知した者も含めるものとする。委員は有識者として個人の識見に基づき自由闊達な議論を行うものとし、また、そのような者を選任する。基本部会においては、委員からの課題の提起を受けて議論を始めることもあり得る。

また、ほとんどすべての法律の制定・改正を労政審で議論するということは、我が国が批准しているILO条約で要請されているものを除くと法制度の実効性を確保する等の観点から慣行的に行われているものである。他の会議等から提言された課題については、課題の性質や議論の状況等を勘案しつつ、慣行を見直し、柔軟な対応を行う。

## (2) データやエビデンスに基づく議論

(1)の基本部会の運営に当たっては、これまでよりも、データやエビデンスに基づく議論が重要となることから、各委員がデータに基づく問題提起やエビデンスの提示等を行い、議論をすることが望まれる。また、事務局も可能な限りデータやエビデンスを収集・整理し、これを提供すべきである。

さらに、基本部会以外でも、できるかぎりデータやエビデンスに基づく議論が行われることが必要である。

## (3) 議論のスピード

労政審での議論のみでなく、課題設定から法案成立までのトータルのスピードを速めるように労働政策の決定プロセスを運用する。

適切な課題設定を行うためには、それに先立ち今の時点での労働政策の評価が重要になる。そのため、労働施策の運用実績の点検・評価を行う。

## (4) 多様な意見の反映

分科会・部会及び本審の労使の委員の選任に当たっては、産業構造、就業構造等にできる限り配慮する（例えば、多様な年齢や雇用形態、商業・サービス業、医療・福祉、IT関係等の委員を増やす。）。また、分科会、部会においては、課題によって、多様な意見、利害を反映させるため、労使団体の代表以外の臨時委員あるいは専門委員を臨時的に任命する。委員の任命で反映しきれない部分については、ヒアリング等を活用する。

あわせて、多様な意見・利害を反映させる観点から、情報通信技術の発展に応じてテレビ会議等に関する機器を整備しつつ、地方人材の登用を促進する。また、必要に応じて地方視察やホームページ等を通じた国民から

の意見募集も積極的に活用する。

(5) 改革のスケジュール

上記を内容とする改革に伴う労政審の組織に関する規定の見直しや、委員の選任については、労政審委員の次期改選期（平成 29 年 4 月）を踏まえて行う。

# 參考資料

# 働き方に関する政策決定プロセス有識者会議

## 開催要綱

### 1. 開催趣旨

近年、グローバル化・IT化の進展、少子高齢化等に伴い、産業構造・就業構造の変化や働き方の多様化が進んでいる。

労働政策の推進にあたっては、公労使の三者で構成される労働政策審議会が重要な役割を果たしているが、今後、少子高齢化の更なる進行とそれに伴う労働力供給の減少や多様な価値観に対応し、労働参加率向上やイノベーション創出等を実現する誰もが活躍できる社会を構築するためには、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である。

ついては、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、働き方に関する政策決定プロセス有識者会議（以下「有識者会議」という。）を開催する。

### 2. 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

### 3. 構成

- (1) 有識者会議のメンバーは、有識者のうちから、厚生労働大臣が別紙のとおり参集する。
- (2) 有識者会議には座長を置き、座長はメンバーのうちから厚生労働大臣が指名する。

### 4. 運営・その他

- (1) 議事は原則として公開とする。
- (2) 有識者会議の庶務は、政策統括官（総合政策担当）において行う。
- (3) この規程に定めるもののほか、懇談会の運営に関し必要な事項は、座長が別に定める。



## 働き方に関する政策決定プロセス有識者会議

### メンバー名簿

(五十音順、敬称略)

\*2016年12月1日時点

<メンバー>

氏名	現職
秋池 玲子	ポ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
安藤 至大	日本大学総合科学研究所准教授
大内 伸哉	神戸大学大学院法学研究科教授
大田 弘子	政策研究大学院大学教授
古賀 申明	公益社団法人連合総合生活開発研究所理事長
小峰 隆夫 (座長)	法政大学大学院政策創造研究科教授
富山 和彦	株式会社経営共創基盤代表取締役 CEO
中西 宏明	株式会社日立製作所取締役会長 代表執行役
村木 厚子	前厚生労働事務次官
守島 基博	一橋大学大学院商学研究科教授
森田 朗	国立社会保障・人口問題研究所所長
山川 隆一	東京大学大学院法学政治学研究科教授
横田 響子	株式会社コラボ代表取締役

## 働き方に関する政策決定プロセス有識者会議 開催実績

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

第5回 平成28年12月14日

○報告書案について