

主なご意見概要

- ・ NPO法人POSSE代表 今野 晴貴 氏 1

- ・ フューチャー株式会社代表取締役会長兼社長
グループCEO 金丸 恭文 氏 2

- ・ 特定非営利活動法人NPOスチューデント・サポート・フェイス
代表理事 谷口 仁史 氏 3

- ・ 第 39 回労働政策審議会（8月31日開催）における主なご意見 . . . 4

「働き方に関する政策決定プロセス」に対するご意見概要

【面談者】

NPO法人POSSE代表 今野晴貴氏

【面談日】

2016年9月6日

【ご意見概要】

<政策決定にあたっての議論について>

- データは利用者の解釈によって実態からずれてしまうことが多いので、具体的な事例からデータの背後関係を分析していくことが必要。
- 立場からの意見ではなく、必ず事実ベースで発言させる仕組みが必要。

<代表性について>

- 現状の労政審において、多様な立場の労働者の声はあまり反映されていないと感じる。
- 幅広い代表性を持つためには、個別労働紛争の調査や幅広い対象からの労働相談を行っているなどし、多様な職場の実態を知っている人を委員とすべき。
- 都市部と地方部では労働問題の現れ方が近似する傾向にある。

<政策決定スピードについて>

- スピードを上げるよりも、時間をかけて、実際の政策導入により現場でどういう影響が出るかというアセスメントを行うことが必要。

「働き方に関する政策決定プロセス」に対するご意見概要

【面談者】

フューチャー株式会社代表取締役会長兼社長 グループCEO
金丸恭文氏

【面談日】

2016年9月8日

【ご意見概要】

＜政策決定にあたっての議論について＞

○使用者側も労働者側も、労使それぞれの事務局主導ではなく、委員個人が意見をもっと言えるようにした方が良いのではないか。

＜代表性について＞

○労働者代表について、労働組合の組織率は17%であり、全ての労働者を代表しているとは言えないのではないか。

○使用者代表についても、使用者を代表していると言えるか。もっと業績が伸びている企業を委員とすべきではないか。

○公益委員が公の利益を代表するためには、民間企業での勤務経験がある人も入れた方がいいのではないか。

＜政策決定スピードについて＞

○改革をするならば、前に進むスピードを速くする会議体にしないとけない。公労使の中でオピニオンリーダーを作る必要がある。

「働き方に関する政策決定プロセス」に対するご意見概要

【面談者】

特定非営利活動法人NPOスチューデント・サポート・フェイス
代表理事 谷口仁史氏

【面談日】

2016年9月5日

【ご意見概要】

<代表性について>

- 労働政策決定プロセスの中で、特に地方における、公務部門の非正規労働者の声が適切に反映されていない。
- 引きこもりやニートなど、行政サービスにアクセスできていない人達の声を拾っていく必要。そのためにはアウトリーチが重要。地方と協働事業を行っているNPO団体等を活用しデータを集めていく必要。
- 多様な意見の反映のためには、都道府県毎の審議会にて、地域毎の非正規労働者などにヒアリングを行い、その内容を国に報告することが考えられる。現状の地域の審議会の仕組みを活用すべき。

<政策決定スピードについて>

- 対応する課題によって政策決定スピードの使い分けが必要。スピード感を求めるか徹底的に議論するかを事前に判断する仕組みが必要。
- 政策決定のスピードを上げるためには、その政策の変更によって影響を受ける当事者に対する緩和措置等セーフティーネットが張られていることが前提。
- セーフティーネットとして機能する自立支援分野の施策の一部は、行き過ぎた重複排除の論理によって各施策が連携して対応すべき領域(糊代)まで削られ「縦割り」状態となっている。行革によって一部機能不全に陥っている施策を発展的に見直しセーフティーネットを強化すべき。

<その他>

- パブコメについて、法律改正案等がまとまる前の段階で行うべき。また、インターネットを通じて行う場合、目に触れないケースも多いため、官民共同の事業体に照会をかけて意見を拾うことも必要。
- サポステについては、行政改革の影響で支援対象者の限定など厳しい制約が加わっているため、多様な意見を吸い上げられるかは疑問。ただし、サポステ自身は従来の公的支援では対応が難しい若者を捕捉するなど相当な情報収集能力があるため、施策内容を工夫しうまく活用していくべき。
- 職業訓練校やサポステ等で実施されているプログラムメニューに質量両面において一定の幅を持たせるなど柔軟性を確保することで、年度途中の政策変更にも即応できるよう準備しておくことも検討課題の一つ。

第 39 回労働政策審議会（8 月 31 日開催）における主なご意見

□：公益委員、○：労側委員、●：使側委員

政策決定に当たっての議論について

- 現在の労政審は、政府の会議体が決定した雇用労働政策の大枠に沿って、個別施策の落とし込みが行われており、戦略的議論が行われていないことは問題。
- 具体的な制度設計は分科会、部会で議論しているが、横通しが不十分。本審であるべき雇用労働政策の方向性の議論を行い、そこで決めた大枠に沿って、分科会、部会で個別制度のあり方を議論するというような運営の変革が必要。
- 雇用労働政策は、労使間で徹底的に議論し、労使双方が納得する形で結論を出すことで労働生産性や企業価値の向上、働きがいのある職場環境にもつながっていく。しっかりと労政審の場で議論して欲しい。
- 最近の労政審は制度改正等の目先の議論が非常に多く、短期的な話に目が向きがち。
- 長期的な労働政策をどうしていくのかという議論は、ここ数年、本審あるいは分科会でもなされたことはあまりないのではないかと。労政審の中に中長期的な労働政策を議論する場があってもよいのではないかと。

三者構成について

- 雇用労働政策は、職場実態を熟知した労使が知恵を絞って議論、立案していくプロセスが必要不可欠。
- 労使関与の政策決定プロセスの考え方は、ILOの三者構成原則でもうたわれており、我が国でそれを具現化しているのは労政審。この原則は崩すべきでない。
- ILOの三者構成原則に基づく労政審の今のプロセスは、企業労使の実態や経済社会情勢を踏まえたバランスの取れた政策内容にしていくという意味で、非常に重要な役割を果たしているものと認識。今後ともこの三者構成の枠組みは維持すべき。
- 公労使三者構成で慎重に労働政策を決定していくことは非常に大事。

代表性について

- 現在の労側委員が必ずしも中小企業労働者や非正規労働者を代表していない、多様性が欠けているとの意見も見られるが、連合運動の多くが非正規・中小企業・未組織労働者に関する取り組みであり、労政審委員は全ての働く者の代表という立場で参加をしている。イメージで語ることなくエビデンスに基づく議論が必要だ。
- 多様な働き手の意見を取り入れる方法として、労政審の中で、非正規労働者や中小企業労働者からヒアリングを行う等の手法も含めて検討すればどうか。
- 分科会・部会を含めて地方在住の有識者等を委員に加えること、テレビ会議の活用、テーマに応じて外部関係者からヒアリングを行うことも有効ではないか。

政策決定スピードについて

- 労政審はスピードが遅いという意見もあるが、最近の審議状況を振り返ると、著しく長い期間に及んでいることはあまりないのではないか。
- 地方の中小・零細企業が置かれた状況や労働者の就労ニーズの多様化・変化等も踏まえ、迅速な審議運営を図るべきとの社会的要請も十分踏まえていく必要がある。