

# 全世代型社会保障検討会議（第3回）

## 議事録

### （開催要領）

1. 開催日時：令和元年11月21日（木）17:15～18:23

2. 場所：官邸4階大会議室

3. 出席者：

議長	安倍 晋三	内閣総理大臣
議長代理	西村 康稔	全世代型社会保障改革担当大臣
構成員	麻生 太郎	副総理 兼 財務大臣
	菅 義偉	内閣官房長官
	加藤 勝信	厚生労働大臣
	梶山 弘志	経済産業大臣
	遠藤 久夫	国立社会保障・人口問題研究所所長
	翁 百合	株式会社日本総合研究所理事長
	鎌田 耕一	東洋大学名誉教授
	櫻田 謙悟	SOMPOホールディングス株式会社 グループCEO 取締役 代表執行役社長
	清家 篤	日本私立学校振興・共済事業団理事長
	中西 宏明	株式会社日立製作所 取締役会長 兼 執行役
	新浪 剛史	サントリーホールディングス株式会社 代表取締役社長
	増田 寛也	東京大学公共政策大学院客員教授
有識者	三村 明夫	日本商工会議所 会頭
	森 洋	全国中小企業団体中央会 会長
	森 義久	全国商工会連合会 会長
	神津 里季生	日本労働組合総連合会 会長
	平田 未緒	株式会社働きかた研究所 代表取締役所長
	水町 勇一郎	東京大学社会科学研究所 教授

### （議事次第）

1. 開会

2. 有識者からのヒアリング

3. 閉会

(配布資料)

- 資料1 日本商工会議所 三村明夫氏提出資料
  - 資料2 全国商工会連合会 森義久氏提出資料
  - 資料3 日本労働組合総連合会 神津里季生氏提出資料
  - 資料4 株式会社働きかた研究所 平田未緒氏提出資料
  - 資料5 東京大学社会科学研究所 水町勇一郎氏提出資料
- 

○西村全世代型社会保障改革担当大臣 それでは、ただいまから、第3回「全世代型社会保障検討会議」を開催いたします。

本日は、有識者の皆様から、第2回目のヒアリングということでございます。最初に、中小企業の関係の皆様方、2つ目のセッションで労働関係の皆様方、3つ目のセッションで働き方改革、兼業・副業に関する有識者の皆様から、お話をいただくことにしております。テーマごとに入れ替え制で行いたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

民間議員の方々からは、質疑をしていただければと思いますので、よろしくお願いいたします。

まず最初のセッションで、中小企業の関係者の方々として、日本商工会議所の三村会頭、全国中小企業団体中央会の森洋会長、全国商工会連合会の森義久会長にお越しをいただいております。お忙しいところ、ありがとうございます。

それでは、まず最初に代表して、日本商工会議所の三村会頭からお話をいただきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

○三村氏 ありがとうございます。

資料1を御覧いただければと思います。

まず持続可能な社会保障制度の構築に向けて、このような検討の場が設けられたことについては、大いに良いことだと思っております。本日、私は、中小企業の立場から意見を述べさせていただきます。

資料左上の1を御覧いただきたいと思っておりますけれども、このグラフに書いてありますように、賃金を上回るペースで社会保険料負担が上昇しております。実際の手取りの金額は、消費者にとっては減り、個人消費に力強さが欠ける要因になっており、また同時に企業の負担も増えております。現在、社会保険料は、給料の大体30%に達していますが、それを15%ずつ、事業主と消費者とで負担していることになっております。

2を御覧いただきたいのですが、こちらは、中小企業に対する負担が増していることを示しているわけですが、2018年4月の事業主拠出金率の引き上げ、本年10月の軽減税率導入、最低賃金の引き上げ、働き方改革等、中小企業の負担は累増し、対応しなければならぬ課題は山積しております。

3を御覧いただきたいと思いますが、社会保障制度に関する私どもの基本的な考え方ですけれども、1つ目の丸に記載のとおり、「足元の安心」は確保されたと思っておりますが、ぜひとも政策の軸足を「将来の安心」へシフトすべきであると思っております。

2つ目の丸に書いてあるとおり、世界に誇る長期安定政権が確立された今こそ、痛みを伴う改革にも真正面から取り組む絶好の機会だと思っております。

3つ目の丸に書いてありますように、その際には、給付と負担に関する世代間の公平性の確保及び、いわゆる高所得の高齢者の負担増、あるいは事業主や子育て世代の負担の抑制などの改革を、国民的な議論のもとで、早急に進めるべきであると考えております。

主要項目に関する意見でございます。4を御覧いただきたいと思いますが、まず(1)の医療についてですけれども、後期高齢者の自己負担割合の2割への引き上げや、受診時定額負担の導入は、将来にわたる制度の持続性確保の観点から、私どもも必要な措置だと考えておりますし、また、健康経営の推進による健康寿命の延伸も大変重要な視点であると思っております。

資料の右の(5)に移りますけれども、短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大についてであります。商工会議所といたしましては、多様な働き方や女性の社会進出を踏まえ、将来の安心を確保する社会保障制度の構築は、大変重要だと思っております。

ただ一方で、先ほど申し上げましたように、社会保険料の半分は、中小企業等の企業側が負担しております。適用拡大により、短時間労働者1人当たりの事業者負担は、年間約24～25万円になりますが、これを事業者側から見ますと、現在の最低賃金の全国加重平均901円を、一気に1,000円まで引き上げることと概ね同程度のインパクトとなります。

中小企業は大企業と比較して、利益率が総じて低く、一番重要な労働分配率ですけれども、平均で73%、特に小規模企業は80%程度にまで達しておりまして、先ほど申し上げましたとおり、最低賃金の引き上げや働き方改革など、対応すべき課題が山積している中で、さらなるこうした負担は、中小企業に大きな影響を与えらると思っております。

この問題は、受益する側と負担する側のバランスを考える必要があります。また、適用拡大による影響は、業種によっても異なります。特にパート比率の高い卸売・小売業、あるいはサービス業などで深刻と思われることから、そうした業界の声をよく聞きながら検討いただくことが必要であり、安易な適用拡大は適切でないと考えます。

さらに専業主婦層をはじめとする、適用を望まない方々による就労調整がさらに進むことも懸念され、人手不足を招くおそれもあると考えております。

こうしたことから、本件については、中小企業経営に大きなインパクトを及ぼしかねないため、慎重な議論が必要と考えております。

説明は以上であります。適用拡大はもちろんのこと、今後の社会保障制度改革の議論に当たっては、雇用の7割を占める中小企業の実態を踏まえた検討が、ぜひとも必要だということを申し述べて、私の説明を終わりにしたいと思います。どうもありがとうございました。

○西村全世代型社会保障改革担当大臣 ありがとうございます。

民間議員の方から御質問をいただきます。その上で、三村会頭と両森会長には、その御質問にも答えることも含めて、御発言をいただければと思いますので、よろしくお願ひいたします。

遠藤議員から、お願ひいたします。

○遠藤議員 ありがとうございます。

社会保険の適用拡大は、国民の老後の生活を考えると極めて重要です。特に就職氷河期世代は、40代後半になりつつあり、年金改革は5年に一度しかチャンスがないことから、今回、少なくとも規模要件の撤廃に向けてのスケジュールを明らかにすることが必要だと思います。

森洋会長にお伺ひします。中小企業にとって事業者負担が重いとの指摘は十分に理解できます。しかし、どのような支援があれば、さらなる適用拡大ができるのか、お考えがあれば、お教えいただければと思います。

三村会頭にお伺ひします。後期高齢者の医療費自己負担の検討は必要だと思います。一方、後期高齢者の1人当たり医療費は、それ以下の世代の4.3倍もあります。また、高齢者の医療費の自己負担は、年齢とともに増え続けます。また、高齢者の所得格差は、現役世代の格差より大きいことも知られております。これらを考えると、高齢者の負担能力を踏まえた対応が必要であり、一律に2割負担というわけにはいかないと考えますが、いかがでしょうか。

以上であります。

○西村全世代型社会保障改革担当大臣 ありがとうございます。

次に、翁議員、お願ひいたします。

○翁議員 三村会頭の御提案は、政策の軸足を将来の安心へシフトさせるため、給付と負担に関する世代間公平性確保に向けた見直し、応能負担の徹底により、子育て世代、事業者に係る負担を抑制というお考えであり、全体としては賛同いたします。

ただ、短時間労働者の被用者保険の拡大適用には、慎重な考え方を示しておられます。しかし、適用拡大は、就職氷河期など、正社員になれなかった方たちの将来の安心のために必要ではないかと思ひます。また、適用拡大は、基礎年金の将来の所得代替率を引き上げることが厚生労働省の試算でも明らかになっており、相対的に水準が低い基礎年金対象者の格差縮小にも効果があると思ひます。

従いまして、短時間労働者の被用者保険適用拡大と同時に、医療や介護の負担と給付を見直して、健康保険料増加を抑制し、事業主負担の増加を全体として抑制できればよいと思ひますが、こうした考え方についてどうお考えか、お聞かせいただきたいと思ひます。

○西村全世代型社会保障改革担当大臣 ありがとうございます。

次に、清家議員、お願ひいたします。

○清家議員 ありがとうございます。

三村会頭、どうもありがとうございました。お話はうなづくことばかりで、特に私は、御指摘された世代間の負担公平化に関する御議論は、全くそのとおりの思いでした。また、今、大切なのは、社会保障の支え手を増やすという、いわば攻めの改革でありまして、中でも高齢者の就労、雇用の促進は極めて重要で、実はこれは中小企業ほど進んでおりますので、これを大企業などももっと学ぶべきで、そうした好事例の情報発信なども、ぜひ進めていただければと思っております。

その上で、ただ1点だけ、既に他の議員からもございましたけれども、三村会頭が御指摘になりました被用者保険の適用拡大に関しては、私も労働経済学を長年研究してきた者として、同じ仕事をしている人で、たまたま働いている企業の規模によって、老後保障に格差があってよいとは言えないわけでありまして。特に遠藤議員、翁議員も指摘されましたように、今、非正規で働いている人も多い団塊ジュニア世代の老後保障を考えますと、被用者年金の適用拡大は、待ったなしの課題ではないかと考えております。

また、老後保障格差の是正は、中小企業への優秀な人材確保という面でも重要ではないでしょうか。ぜひここは適用拡大に御理解をいただいて、むしろ中小企業において、それを進めていただくための支援策、あるいは生産性の向上策などはいかにあるべきかということを検討すべきではないかと考えておりますけれども、この点、いかがでございましょうか。お考えをお聞かせいただければと思っております。

○西村全世代型社会保障改革担当大臣 ありがとうございます。

三村会頭から、順に御回答をいただければと思っております。

三村会頭、お願いいたします。

○三村氏 まず遠藤議員からの、高齢者への応能負担の考え方についての御質問ですけれども、医療費に関する高齢者の負担について、社会保障制度はもともと支え合いの仕組みであると思っております。制度自体に低所得者に対する再分配機能が内在されており、また、医療費が高額となった場合には、自己負担の上限、いわゆるセーフティーネットが設けられていると理解いたしております。

もう一つは、世代間のバランスを是正するという観点からこれを必要と考えているわけですけれども、原則的に2割とするということを決めることが重要でありまして、低所得者対策を含めた詳細設計は、その上で考えていけばいいのではないだろうか、このように考えております。

翁議員、清家議員からの、適用拡大に関しての御質問ですが、将来の安心や老後保障の充実が望ましいことは、言うまでもありません。しかし、問題は、そのコストを誰が負担するかということでもあります。先ほども申し上げましたように、中小企業にとっては、既に事業主拠出金や最低賃金で、数千億円程度の負担が累積的に増えておりまして、その上で、さらに適用拡大のコストが追加されるわけでありまして。こうした負担する側の状況を十二分に考慮する必要があると申し上げているわけでありまして。

また、人手不足が日本経済に大きな課題となっている現在、専業主婦の就労調整の問題

も心配されるわけであります。

支援策に関する御質問がございましたけれども、我々は、本件は慎重な議論が必要だというスタンスでございます。これまでも中小企業に対するさまざまな負担に関しまして、いろんな対策が講じられてきたこと、これは高く評価させていただきたいと思いますが、実はこれらの対策も負担を超える効果が見られたのか、あるいは対策は適切であったのか、こういう検証はなされておられません。したがって、こういう検証もしっかりとする必要があると思っております。

その上で、仮に考えるとすれば、負担増は、雇用を続ける限り、継続的に永久に発生いたします。ただ、従来、これに対する補助等は限定的、あるいは全体をカバーするものではないということでもありますので、これを克服できるような支援策、例えば今までも議論していただきましたけれども、生産性向上や取引価格の是正等、企業が持続的に収益を上げられるような支援策が必要だと思っております。ただ、これには時間がかかるということも御理解いただきたいと思います。

なお、就職氷河期対策、あるいは医療・介護の負担と給付の見直しについては、いずれも大事な話だと思っております。ただ、これは適用拡大とは切り離して、それ自体として取り組まなければいけない課題なのではないでしょうか。今後、特に急激な増大が予想される医療・介護分野については、翁議員の言われるとおり、大胆な見直しが必要だと考えます。

私からは以上でございます。

○西村全世代型社会保障改革担当大臣 ありがとうございます。

全国中小企業団体中央会会長の森会長から、御発言をお願いいたします。

○森洋氏 御紹介いただきました、全国中小企業団体中央会の森でございます。

遠藤議員からの御質問にお答えをいたしたいと思っております。適用拡大は、中小企業の負担が大きいので、直ちに認めるものではありませんが、仮に検討される場合には、適用拡大に中小企業が対応していくためにも、中小企業・小規模事業者の負担能力を高めることが必要だと思っております。

そのためには、確実に生産性を向上させることができる設備投資とか、IT投資、販路開拓や業務の見直しに対する支援や職場環境整備支援など、労働施策と中小企業施策の総動員が不可欠であると考えております。

この中では、特段の財源が必要ないわけですが、2019年に閣議決定されました中小企業者に関する国等の契約の基本方針がございます。この基本方針にぜひ分離分割発注、そして、随意契約制度を採用していただいて、地元が、まさに「地方創生」と総理がおっしゃっていますし、地域の活性化も訴えております。こういうものにお答えするためにも、あるいは地方の雇用の創出を強化するためにも、中小企業者に関する国等の契約の基本方針を着実に実行していただくことによって、地方が元気になっていく。これによって、賃上げもおのずからスムーズに進められるのではないかと考えておるところであります。

加えて、働き方改革の円滑な対応、あるいは急激な最低賃金の引き上げ等への対応で苦慮している現在の環境下において、従業員規模の適用拡大など、社会保険の適用範囲の拡大は、事業者の負担増を伴うことから、新たな企業収益の悪化要因となり、人手不足に対応する賃金引き上げなどに必要な企業体力を消耗させることから、慎重にするべきと私は考えております。

また、現行制度においても、短時間労働者に対する厚生年金は、従業員500人以下の企業においても、労使合意があれば加入することができる制度となっていることから、これを促進することで、現状でも十分に対応できる制度であると考えております。

仮に社会保険の従業員規模を見直す場合には、対応への理解や準備が必要なことから、ぜひとも施行の時期の配慮や段階的な実施が必要なことを御理解いただきたいと思っております。

一方で、適用拡大を検討するに当たりまして、従業員が年金保険料などの負担増を嫌がり、雇用関係を変更するなどの悪影響が生ずる可能性もあり、そのような影響が生じないように、十分に検討、配慮をしていただきたいと思いますと思っております。

結論としては、順番として賃金を上げることが先で、その次に年金の適用拡大をしていくのではないだろうか、私自身は個人的に思っております。

以上でございます。

○西村全世代型社会保障改革担当大臣 ありがとうございます。

全国商工会連合会の森会長、お願いいたします。

○森義久氏 中央会の森会長の後、私、全国商工会連合会の森でございます。

商工会は、地域事業活動を行う商工業者の集まりという意味では、ただいま商工会議所の三村会長がお話しされました、同じ性格を有しておりますので、重なるわけですが、私は、とりわけ商工会は、事業者の規模が小規模であるという観点から、1～2点、つけ加えさせていただければと思います。

会議の最終目的は、少子高齢化とライフスタイルの多様化の流れの中で、誰もが安心できる社会をつくるということだと思われまます。我が商工会地区の小規模事業者は、地方における厳しい人手不足の中、雇用の維持を通じて、これまでもずっと高齢者や多様な働き方の受け皿となり、地域を支えてきたという自負がございます。

資料2の4ページをお開きいただきたいと思います。例えば総務省の就業構造基本調査2012年版であります、65歳以上の雇用者の比率は、従業者規模300人以上の企業において、2.4%であることに、従業者規模の1人から4人の小規模事業者においては、19.2%となっております。

資料2の5ページ、他方、中小企業における各種社会保険料の事業主負担は、私どもの試算によれば、平成20年からの11年間で、従業員1人当たり約10万円増加しており、経営を圧迫し続けております。

資料2の6ページであります、したがって、雇用と地域を守る意味でも、被用者保険の適用拡大は慎重な議論が必要であるとともに、医療給付の効率化等を通じて、社会

保険料負担の伸びを抑制していただくことが必要と考えます。また、社会保障改革と同時に、小規模企業の生産性向上に向けた支援も強力に進めていただきたいと存じます。

以上でございます。

○西村全世代型社会保障改革担当大臣 ありがとうございます。

時間の関係もございますので、最初のセッションは、ここまでとさせていただきたいと思います。よろしいでしょうか。総理からどうぞ。

○安倍内閣総理大臣 きょうは、大変お忙しい中、御出席をいただきまして、ありがとうございました。

日本の経済、あるいは地方を支えているのも、全国の中小企業、小規模事業者の皆さんなのだろうと思います。そこで、皆さんの働き方、あるいは年金、医療・介護について、どのような設定をしていくかというのは、極めて重要なだろうと思います。

今、お話を伺っていて、適用拡大の問題でございますが、中小企業の皆さんにとって、来年の4月から、中小企業の皆さんにも働き方改革がスタートするわけでありまして、労働時間の問題に皆さんも直面するわけでありまして、また、同一賃金同一労働も、中小企業の皆さんに係るわけでありまして、そういう中において、お二人の森会長から、中小企業の生産性を引き上げる上における支援が重要だというお話は、我々もしっかりと受けとめなければいけないのだろうと思うわけでありまして。

その上において、きのう、一般の人々、いろんな年代の方々、いろんなバックグラウンドの方々に集まっていたいて、車座の話をしたのですが、基本的に働く立場としては、労働時間、労働形態にかかわらず、厚生年金に入れればいいという考え方は持っておられるのですが、他方、今、お話があったように、専業主婦のパートの皆さんは、そこで果たして就業の抑制がかかるかどうかということなのでしょうけれども、これを進めていく上において、そういう方々がそこで厚生年金に入れれば、長期的なスタンスで見れば、半分は経営者の皆さんに払ってもらえるわけですから、ある種の負担が生じたときにどういうメリットがあるかということをも十分によく考えながら、あるいは皆さんの理解を得ることも大変重要なだろうと思った次第でございます。

いずれとしましても、きょう、三村会頭、そして、両森会長からいただいたお話も踏まえまして、検討を進めていきたいと思っております。ありがとうございました。

○西村全世代型社会保障改革担当大臣 三村会頭、両森会長におかれましては、忙しいところ、本当にありがとうございました。

ここで、御退席をいただきまして、次の有識者の方に御入場いただきます。よろしくお願いたします。どうもありがとうございました。

(三村氏、森義久氏、森洋氏退室)

(神津氏入室)

○西村全世代型社会保障改革担当大臣 続きまして、2つ目のセッションでありますけれども、日本労働組合総連合会の神津里季生会長に御出席をいただいております。本日は、



お忙しい中、御出席いただきまして、ありがとうございます。

それでは、早速ですけれども、会長からお話をいただければと思います。よろしくお願いいたします。

○神津氏 ありがとうございます。

きょうは、11月21日なのですが、実は30年前の11月21日に連合が結成されまして、きょうはちょうど30周年ということです。

私どもは、30周年をターゲットにビジョンを策定し、また、社会保障、教育、税制、それぞれの政策構想をブラッシュアップしてまいりました。そのことにも若干触れながら、本日はテーマのところの社会保障に重点を置いて、お話をさせていただきたいと思います。

横長の資料3をお手元で参照いただきたいと思います。

2 ページのところです。高齢化の進行と単身世帯の増加、そして、保育や介護人材の不足、医療や介護の給付が増加をする中で、現役世代の負担が年々重くなっております。団塊ジュニア世代が高齢期を迎えるときには、公的年金の給付水準を底上げしなければ、社会不安を招きかねないと思います。

3 ページであります。これらの課題に対して、全世代支援型社会保障を推進し、積極的雇用政策と積極的社会保障政策により、持続可能な社会を実現すべきというのが、連合の社会保障構想の概略であります。

4 ページ目からは、各論の考え方です。社会保険の適用拡大について、全ての労働者を原則適用させ、また、企業規模や非適用業種の要件を撤廃し、そして、労働時間と年収、勤務期間、学生除外の要件も緩和すべきだと考えます。また、健保と年金は、現行どおり、セットで適用すべきだと考えます。

5 ページであります。医療につきましては、民間医療機関を含めた医療提供体制の効率化と医療資源の偏在解消、病院従事者の働き方改革を同時に進めることが最も重要であります。受診時定額負担の導入や薬剤自己負担の引き上げは、医療アクセスの格差拡大を招きかねないため、反対であります。自己負担割合は、応能負担の考え方を軸に検討すべきだと考えます。

6 ページであります。介護につきましては、人材確保が喫緊の課題であります。そのための継続的な処遇改善を求めたいと思います。

7 ページであります。年金につきましては、基礎年金の給付水準の底上げが必要であり、社会保険の適用拡大、マクロ経済スライドの見直し、年金生活者支援給付金の改善などを検討すべきであると考えます。60歳代後半の在職老齢年金については、就労できない者との公平性、公的年金の再分配、年金財政への影響などを十分に踏まえ、慎重に検討すべきだと考えます。

8 ページ目です。高齢者雇用につきましては、同一労働同一賃金の法対応の確実なる実施や、安全と健康の確保の取り組みを通じて、就業機会確保に向けた土台づくりを行うべきであり、その上で、働く者の法的保護を前提とした、多様なニーズに対応し得る

環境整備が必要だと考えております。

成長戦略実行計画で示された7つの選択肢には、抽象度が高く、労働者保護の観点から懸念される項目もありますが、このページに記載した課題を解決した上で、就業希望の労働者には、その機会が确实かつ継続的に提供される枠組みとすることが必要であり、労働者の意見が十分に反映されることが不可欠であります。

9ページ目であります。雇用によらない働き方であります。本来、雇用労働者であるべき者を非雇用で就労させることは、雇用の多様化ではなくて、雇用の劣化でしかありません。社会保険・労働保険の適用逃れなどのために、こうしたことがあってはならないと思います。非雇用で働く者については、労災、失業保険などによる保護は受けられないため、しかるべき保護策を講じるべきだと考えます。

最後に、本検討会議に寄せられる期待や役割は、大きなものだとして認識しております。そうであるだけに、誰もが安心できる社会保障制度を目指すのであれば、三者構成主義の観点から、公益・使用者側の有識者のみならず、労働者側も含めて、多角的な視点からの活発な議論が行われることが不可欠であると考えます。そのことも申し添えておきたいと思っております。

よろしくお願いたします。

○西村全世代型社会保障改革担当大臣 ありがとうございます。

それでは、民間議員の方から御質問をいただき、神津会長におかれては、まとめて御回答、御発言をいただければと思います。

鎌田議員からお願いいたします。

○鎌田議員 神津会長、御説明どうもありがとうございます。

私からは、2点ほど、お伺いしたいと思います。

高齢者就業の拡大につきましてであります。少子高齢化が進行する中で、働く意欲のある高齢者の活躍の場を確保していくことは、非常に重要な課題です。現行の65歳を超えて、70歳までの就業機会の確保に向けて、現在、議論が進められ、神津会長が御指摘のように、7つの選択肢が提示されているところであります。働く人の保護を図りつつ、多様なニーズに対応する環境を整備するに当たって、神津会長からは、資料で御説明がありましたけれども、労働組合として、重要な点はどのような点であるかということについて、お示しいただければと思います。

次に雇用によらない働き方、フリーランスについて、お尋ねいたします。高齢者の就業の選択肢として、フリーランスもありますが、こうした方も、発注者から委託を受けて、主として個人で仕事を行い、その報酬で生活するという面で見ると、労働者に類似する働き方とも言えます。こういった形で、実態として、労働者であれば、当然労働法の適用があるわけでありまして、また、労働者概念の拡大ということも、1つ、検討課題だとは思われますが、基本概念であるだけに、直ちにこれについて手をつけるというのは、なかなか難しい状況もあると思っております。そういった中で、労働組合として、こうした方たちに目

配りしていく必要があると考えておりますが、フリーランス、雇用によらない働き方の人たちの保護について、考慮すべきことがあれば、御意見をお伺いしたいと思います。

以上です。

○西村全世代型社会保障改革担当大臣 ありがとうございます。

櫻田議員、お願いいたします。

○櫻田議員 ありがとうございます。

私からは、労働について少し御質問を申し上げたいと思いますけれども、働き方改革は、言うまでもなく、この会議における眼目の一つであり、中でも高齢者雇用については、意欲ある高齢者御本人にとっても、また、高齢者が支えられる側から支える側に回るという社会保障の観点からも、大賛成なのですけれども、一方で、経営者の立場から見ますと、能力とかアウトプットが賃金と見合っているという状況になれば、70歳までの高齢者雇用のみならず、中小企業への社会保険の適用も、官の強制力に頼ることなく実現可能だと思っています。

そのためにも、単なる値上げではない、付加価値の増大による労働生産性の向上が必須であると考えておまして、残念ながら、日本は、G7の中で最下位という現状に私どもは危機感を持っています。生産性向上という点でいえば、経営者としましては、キャリア採用や副業・兼業の推進、デジタル投資といった取り組みが必須だと考えています。

そこで、神津会長にお伺いしたいのですが、労働界として、生産性向上に向けて、どのような取り組みが必要だとお考えか、お伺いしたい。全世代型と銘打ったこの会議で、今の高齢者だけでなく、これからの高齢者のことも考えた未来志向の議論をしたいと考えている次第であります。

以上です。ありがとうございます。

○西村全世代型社会保障改革担当大臣 ありがとうございます。

次に、増田議員、お願いいたします。

○増田議員 医療、年金、高齢者雇用と、先ほど会長から御意見を賜りました。全体像をお話しくださいますと、大変ありがとうございました。

後期高齢者について、年齢ではなく、負担能力に応じた負担という考え方については、私は会長と一致できていると思えました。

お伺いしたいのは、被用者保険の適用拡大の関係なのですが、まず年金額が家計消費の2割に相当する地域が我が国に結構ありまして、鳥取県、島根県もそうですし、あと、山口、秋田もそうですし、私の岩手も同じような状況で、事ほど左様に、年金制度というのは、地域経済にとっても非常に重要な役割を果たしている。会長が言われた被用者保険の適用拡大は、幅広く被保険者に基礎年金の給付水準の将来的な向上をもたらすということで、これは地方側から見ますと、将来発生しかねない生活保護の地方負担を抑止する効果も、これによって期待できるわけです。国から見れば、確かに将来的に基礎年金、国庫負担が増えるということになりますが、それは給付と負担の見直しとパッケージで、被用者

保険の適用拡大を押し進めるべきだと思っています。

そこで、会長に改めて、今回の改革で、将来世代の基礎年金の給付水準を向上させる意義をどのようにお考えになっているかをお伺いしたいのと、あわせて、先ほど中小企業団体からヒアリングしたのですが、皆さん方は、適用拡大で、中小企業の保険料負担が増大するということの懸念を述べていらしたのですけれども、この点について、神津会長はどのようにお考えか、この点をお伺いしたいと思います。

○西村全世代型社会保障改革担当大臣 神津会長、よろしくお願ひいたします。

○神津氏 ありがとうございます。

鎌田議員からいただいた御質問に関してなのですが、高齢者就業は、かねてより示していただいている7つの選択肢、このメニューについては、大変に工夫を凝らしたものだと思っております。ただ、先ほど申し上げたように、いろんなことの備えは考えておく必要があると思っておりますし、働く者のそれぞれの納得感が担保されることが必要でありますので、そういう意味では、しかるべく労使関係の中で、そのことが納得感につながるような、そういった事例が1つでも、2つでもきちんと出てくることをスタートにすべきではないかと思っています。

同じく鎌田議員からいただいたフリーランスの問題ですが、これについては、先ほど申し述べたとおりでありますし、私どものところでも、労使紛争になっているところもあります。労使紛争と言うぐらいですから、労働組合をつくったのですが、それが解雇につながって、裁判所、労働委員会で、今、闘っている事例もあります。

私は労働者性の認定ということがないと、なかなか難しいのではないかと考えています。人に指図をされて、それに基づいて働いているということでもありますので、これは明らかに労働者性を有しているということではないかと思っています。フランスであるとか、あるいはアメリカの中でもカリフォルニア州においては、労働者性の認定がされて、法整備が進んでいるとも聞きますので、そこは少し検討いただきたいと思っています。

櫻田議員にいただいた御質問なのですけれども、まさに生産性向上と賃上げとが両輪で、両々相まっていかなければいけないということではないかと思っています。2013年の秋に政労使会議を催していただいて、そこでの議論もまさにそういうことであったと思っておりますし、また、2014年にかけて、政労使会議の中で、中小企業政策が1つ大きなポイントであるという内容もありました。さらにそのところを深掘りしていく必要があると思っております。

労使交渉で物事を決めるという賃上げについて、残念ながら、中小企業は組織率が非常に低いので、そういった実態を持ってないという問題があります。したがって、公正取引を含めて、本当の意味で生産性を向上させていくという、そういった中小企業政策がないと、先ほど申し上げた両輪が進んでいかないということではないかと思っています。

増田議員からいただいた適用拡大に関してですが、意義ということでいえば、むしろ増田議員がおっしゃったとおりであると思っておりますし、働く者の立場からすれば、将来への安心感を具体的に手にすることができるということだと思っています。一時的には、働く者も保

険料を払わなければいけないということでありますけれども、それが何につながっていくのかということを実感をすることが、将来への安心につながると思います。

中小企業から御懸念があるということは、確かにそうなのでしょうけれども、今、人手不足の中で、働く者が将来に対する安心感を持つことがないと、人が来てくれないという実態もあるのではないかと思います。

また、社会全体で支えていくことが不可欠だと思いますので、そのところは、中小企業の皆さんも、そういう意味でいうと、できないということではなくて、これはまさにこういう会議を含めて、どうすればできるのかということの深掘りをしていく必要があるのではないかと思います。

私からは、以上です。

○西村全世代型社会保障改革担当大臣 大変ありがとうございました。

時間の関係もごございますので、2つ目のセッションは、ここまでにさせていただきたいと思いますが、総理、お願いいたします。

○安倍内閣総理大臣 神津会長、きょうは、大変お忙しい中、ありがとうございました。

連合の皆様、設立30周年、おめでとうございます。

我々政府としても、今まで大分皆さんの政策を取り入れてきたのではないかと、自負をしているところでございますが、きょう、お話を伺っていて、適用拡大についての重要性というのは、働く立場としては、支持するというお話を伺ったと思います。

同時に、今までとは違う多様な働き方の中で、仕事をしている人たちも多いのだらうと思いますが、そういう方々への対応も十分に考えていかなければいけないと思います。今までの労使の枠の中から外れている方々、それを選んでいる人もいますし、そうなってしまっている人もいるのでしょうかけれども、そういうこともよく考えなければいけないと思いますが、中小企業の皆さんも含めて、賃金の上昇と生産性が上がっていくというのは、車の両輪というお話を伺いました。これは我々も共有できる考え方ではないかと思いました。

きょう、お話を伺いましたので、お話も念頭に置きながら、検討を進めていきたいと思えます。ありがとうございました。

○神津氏 よろしくお願いいたします。

○西村全世代型社会保障改革担当大臣 神津会長、お忙しいところ、本当にありがとうございました。

それでは、御退席をいただいて、次の有識者の皆様に御入場いただきます。ありがとうございました。

(神津氏退室)

(水町氏、平田氏入室)

○西村全世代型社会保障改革担当大臣 最後のセッションでございます。働き方改革、兼業・副業に関する有識者からお話を伺いたしたいと思います。

本日は、株式会社働きかた研究所代表取締役所長の平田未緒さん、東京大学社会科学研究所教授の水町勇一郎さん、お二人に御出席をいただいております。御多忙中のところ、本当にありがとうございます。

お二人の御説明を連続していただき、その後、質疑とさせていただきたいと思います。

まず平田さんからお願いできますでしょうか。

○平田氏 それでは、資料4を御覧いただけますでしょうか。

働きかた研究所の平田未緒と申します。

私はパートの雇用・労働の実態を20年以上にわたって見てまいりました。その中で、パート労働者が活躍している企業は、スライドの1枚目ですが、雇う側とパート労働者が互いに、うちで働いてほしい、ここで働きたいと思合っている、つまり相思相愛であるということに気がつきました。また、そうした企業には、勤務の柔軟性・安定性が高く、これはスライドの2番目でございます。やりがい・自己成長の機会があり、そして、社内コミュニケーションが多いという、3つの共通点がございました。

3枚目のスライドを御覧いただけますでしょうか。そもそも人が働くのは、どういうときか。それはその人が働ける状況にあり、かつ働きたいと思っている場合です。これまでの働き方改革は、働けない人を働けるようにする方向性での改革が行われてきたと思います。働く上での阻害要因を取り除く方向です。

働ける環境に作用というのは、働けない、働くことに阻害要因がある、それを外す、そうやって人を働けるようにしてきたというのが、今までの働き方改革だったと思います。

一方で、次のスライドを御覧いただけますでしょうか。その人が働きたいと思うかどうかというのは、働くことで得られる価値、同様に働かないことで得られる価値があって、働くことで得られる価値のほうが大きいと本人が選んだときに、働きたいと思って、就労するということがございます。

具体的にそれはどういうことかと申しますと、次のスライドですが、働かない、あるいは長く働かないことで得られる価値というものは、特にパートの女性、育児や介護などと両立している女性にとっては、時間的なゆとりが一番です。心のゆとりがあります。自分で子育てや介護ができる、家事が行き届く、そういうことが、働かない、あるいは長く働かないことで得られる価値です。

今回、私がいただいているお題である3号被保険者の問題は、長く働かないことによってメリットがあるという、パート労働者本人にとって長く働かない価値となっています。一方で、働くことで得られる価値もちろんあります。それは当然賃金が得られる、経済的なゆとりがある、やりがいや自己成長感が感じられる、社会貢献ができる、その他いろいろございます。働く仲間が得られるということもあります。

長く働かないことで得られる価値というのは、どちらかというところ、今、得られている価値です。一方で、働くことで得られる価値というのは、その人のキャリア、未来をつくっている価値というところの差がございます。

今回、短時間労働者における適用拡大というものが、どのように当人たちにとって感じられているか。適用拡大によって扶養内におさめて働くようにしたという方が、2017年調査で52%ございました。半分の人たちは、適用拡大で厚生年金に入ることを、自分たちにとってのマイナスだと捉えているということです。社会保険が適用拡大になって、自分が保険料を払って、厚生年金に加入することをマイナスだと捉えているということです。扶養の中で、3号被保険者でありたいということです。

一方で、社会保険が適用拡大になりますと、企業側にも社会保険料の支払いの負担が生じます。これについては、企業側の労働生産性を高めることが必要になるわけですが、詳細は割愛いたしますが、単に働き方だけではなくて、企業全体でどのように事業を効率化するかということが、とても大事になってくると考えております。

そんな中で、最後のページになりますけれども、全世代型社会保障検討会議への提言ということで、私はこのように思っているということを申し上げます。

国による社会保障が、労働者個人の勤務先により異なっている現状というのは、やはり不合理であると思います。したがって、企業規模要件の撤廃というのは、必要であろうと考えております。

一方、社会保険料の負担増となる中小企業への支援は、やはり必要であると思います。ただ、そのときの支援は、短時間労働者が働きたくするための上司力の向上に関する内容が妥当であると考えております。

そして、社会保険料を新たに負担する短時間労働者に対しては、以下の2つの観点からの支援が望ましい。それは一人一人の家庭事情、年金保険料が一番安くても、約8,000円を支払うことが、その家庭にどのようなインパクト、ダメージを与えるかということは、家庭によって大きく違います。同時に、労働者自身の長期的キャリア意識の醸成がとても大事だと思っております。つまり、今、年金保険料を払って、しっかりと働いていくことが、将来の年金のみならず、自分のキャリアをどういうふうにつくっていくかということです。

そのように考えまして、本日の提言とさせていただきます。

ありがとうございました。

○西村全世代型社会保障改革担当大臣 ありがとうございました。

続いて、水町さん、お願いいたします。

○水町氏 ありがとうございます。

資料5を御覧ください。兼業・副業の促進をめぐる問題についてお話しさせていただきます。

人生100年時代の中で、多様な就業機会の保障等の観点から、兼業・副業を促進すべき政策的な必要性は、非常に高くなっています。しかし、多くの企業は、兼業・副業を禁止または許可制にし、その利用は余り進んでいません。その背景には、本業への支障等への懸念とともに、労働時間規制に伴うリスクへの懸念があります。

そこで、政府は、昨年1月に兼業の促進に関するガイドラインを策定し、それに基づい

て、モデル就業規則の改定を行いました。この改定規則では、兼業・副業の自由を原則としながら、会社への届け出制とすることで、本業への支障等への懸念には対応できるようになっていますが、なお労働時間規制をめぐる懸念は解消されないままとなっており、兼業・副業が大きく広がるには至っていません。

そこで、労働時間規制が今どのようなようになっていて、どういう課題を生んでいるかを簡単に整理します。御存じのように、労働基準法上、法定労働時間は週40時間、1日8時間となっており、これを超える労働については、三六協定を締結し、割り増し賃金を支払わなければならないということになっています。

ここで、兼業・副業をめぐる問題のもととなっているのが、労働基準法38条1項の労働時間は事業場を異にする場合においても、通算するとの規定です。この条文について、行政解釈は、昭和23年の古い通達以来、事業場を異にするという文言には、同一の使用者で事業場を異にする場合だけでなく、別の使用者、別の会社で事業場を異にする場合も含まれると解釈しています。これによると、別企業で兼業をする場合も労働時間は通算され、兼業をすることで、労働時間の上限を超えたり、時間外労働の割り増し賃金を支払わなければならないという事態が生じることになります。この行政解釈に対しては、学説上、これを正面から否定する有力な見解もあります。

以上のような状況を踏まえ、検討すべき課題は、大きく2つあります。

第一に、月100時間未満、平均80時間以下という時間外労働の上限規制について、複数企業にわたる労働時間を通算すべきかという点です。

この点について、労働時間規制が発展している欧州の例を参考に見てみますと、フランス、ドイツ、イギリスでは、いずれもEU指令に基づく労働時間の上限については、労働者の健康確保の観点から、別企業での兼業時間も通算して規制することとしています。日本でも、労働者の健康確保は極めて重要であるということからしますと、上限規制については、兼業時間を通算して規制すべきではないか。その場合に、使用者が兼業先を含めた労働時間をきちんと認識し、法令遵守・健康確保を図ることができるようにするために、労働者の申告制度などを整備することが必要なのではないかと思います。

第二の課題は、時間外労働の割り増し賃金規制について、複数企業にわたる労働時間を通算すべきかという点です。

この点について、フランス、ドイツ、イギリスの状況を見てみますと、いずれの国でも、複数企業にわたる労働時間の通算は行われていません。その根拠は、国により異なります。まずドイツとイギリスでは、時間外労働の割り増し賃金は、そもそも労働協約や労働契約に基づくものであり、その基礎にある労働時間は、労働契約ごと、すなわち、企業ごとに算定するものと解釈されています。これに対し、フランスでは、時間外労働の割り増し賃金の根拠は法律にあり、その法律規定の解釈として、労働者が自由な選択に基づいて、ほかの使用者のもとで就労したとしても、労働者の自由な兼業によって、使用者が割り増し賃金の支払い責任を負うものではないと解釈されています。



日本は、時間外労働の割り増し賃金の根拠が、法律、労働基準法で定められている点で、フランス法と類似しています。そこで、この点について、日本でどう考えるかということですが、第一に、フランスにおける議論の状況、すなわち、労働者が自由に他の使用者との間で兼業をしたとしても、それを関知していない使用者は、割り増し賃金の支払い責任を負うものではないという議論。

第二に、日本の現行の時間外労働規制の構造、すなわち、実は労基法36条に書かれている上限時間については、企業・事業場が異なる場合にも通算される、月100時間、平均80時間という時間と、企業・事業場が異なる場合には、通算されない、月45時間、年間360時間・720時間という時間が存在しており、労働時間が企業を超えて常に通算される制度とはなっていないこと。

第三に、初めに述べた日本における兼業・副業促進の政策的必要性。

これらの点を考慮しますと、労働者が自由な選択で他の使用者のもとで兼業したことについて、使用者はその時間を通算して、割り増し賃金の支払い責任を負うものではないとすることが、政策の選択肢として考えられるのではないかと。

他方で、労働者の健康確保は、日本で特に重要ですので、兼業の際の健康確保について、労働安全衛生法等で適切な措置を講じることとすべきではないかと思えます。

いずれにしても、労働者の健康を確保しつつ、労使ともに安心して兼業・副業を行うことができるような制度を整えていくことが必要ではないかと思えます。

以上です。

○西村全世代型社会保障改革担当大臣 ありがとうございます。

続いて、民間議員の皆様から、御質問をいただきたいと思えます。

平田さん、水町さんには、後でまとめてそれぞれ御回答いただければと思えます。

まず中西議員からお願いいたします。

○中西議員 水町先生のお話は、私もよくわかるのですけれども、労働者側の契約概念が今はなくて、ほとんど就業規則で一律にどんと決めている。要するに兼業してはいかぬということです。これが現実には伸びていかない話で、確かに労働時間の掌握というのが、大変な事務負担になって、ほぼできないというところで、これがさらにボトルネックになっているという事実は、私もそのとおりだと思います。

そうすると、今、御提案のあった、時間外の割り増しの制度の改善も1つでしょうけれども、長いレンジで考えると、働く側の意識改革、これは平田所長の話で、労働者自身の長期的キャリアの意識の醸成という問題と大体オーバーラップすると思うのですけれども、自分のキャリアをつくっていくために、職業の選択の自由度が増すということで、兼業できるような仕組みということは、前提条件、働く側の契約概念の徹底みたいなものを、長期的には企業も制度としてもつくっていくことが、非常に大事ではないかと思えますが、その点についての働く側の意識の問題というのは、先生はどのようにお考えかということをお聞きしたいと思えます。

○西村全世代型社会保障改革担当大臣 ありがとうございます。

続いて、新浪議員、お願いいたします。

○新浪議員 平田さん、ありがとうございました。

私も企業と従業員が相思相愛になるというのは、大変重要だと思います。それを実現するためにも、労働者の皆さんには、企業規模にかかわらず社会保険に加入してもらいたいのが望ましい、すなわち、働いてもらう方々に手を差し伸べることが非常に重要なのではないかと思います。

社会保険の適用拡大を進めていく際の課題として、既に約200万人の方々が就業調整をされている。実態として、そういうことが既に起こっています。そんな中で、私は、できるだけ多くの方々に社会保険に加入してもらって、将来の生活に安心感を抱いていただくことを何としても実現させなければならないと思っています。さらに、働きたいと思っているにもかかわらず、これだけの方々が就業調整してしまっているという状況を解決できれば、収入が増えることで消費を活性化させることに加え、社会保障の担い手を増やすことにも繋がり、また人手不足への対応策にもなるなど、日本経済に与えるメリットは非常に大きいと思います。

政府にもキャリアアップ助成金などの制度がありますが、それでもすぐには就業調整を減らすことができない状況にあります。将来の安心を約束してくれる社会保険への加入というのは、大変重要なものだと思うのですが、どうすればより多くの方々に保険に入ってもらえるのか、もっと頑張ろうと思ってもらえるのか、その辺をぜひ伺いたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

○西村全世代型社会保障改革担当大臣 それでは、まず水町さんからお答えいただけますでしょうか。

○水町氏 ありがとうございます。

中西会長のおっしゃっているとおり、私、労働法が専門なので、労働法の観点から少しお話ししますと、労働関係、労働契約の内容がどこで決められているか。例えばドイツなどでは、労働協約、労使の合意で決められている。アメリカなどでは、労働契約という個別の契約で決められている。それぞれの国の特徴が、労働法の法源の性格を規律していることがあります。日本はおっしゃるように、就業規則で決めているという特徴があって、就業規則で会社の大きなルールも、個々の労働者の労働条件も大枠で決めてきている中で、労働者一人一人の契約意識とか、権利意識が育ってきていないというのが、日本の大きな特徴だと思います。

ただ、これは働く人だけの問題かというところ、結局、これは会社側と働く人の相互の依存関係の中で、これまで歴史的に形づくられてきたものなので、いい側面もあれば、悪い側面もあると思います。これをどうするか。やはり突破口になるのは、社会の変化がすごく大きい。社会の変化に対して、労働法のたてつけとか、あり方もビビッドに変化してい

ないと、変化に十分に対応できないということを、企業側も労働者側もきちんと意識することによって、変化への大きな対応をしていく。それはこういう形でいろんな議論をしつつ、例えば法教育をきちんとするとか、会社と働く人の間の契約のあり方についても、スタンスとか、枠組みを変えていくという、個々の努力の積み重ねの中で、大きな流れができていくということは、私自身も大切ではないかと思えます。

○西村全世代型社会保障改革担当大臣 ありがとうございます。

平田さん、お願いいたします。

○平田氏 パートタイムの方々に将来の安心をどう感じていただくかということですが、加入していただくには、働くことの価値が、今、働いたことによる、例えば時給1,000円の価値だけではないということを、どういうふうに認識していただくかということだと思います。仕事を通じた経験が増えれば、成長につながり、将来の賃金増につながっていく、そういう未来を描けることが大事で、そのために、今回の同一労働同一賃金の法改正はいいことだと思っております。

一方で、企業が家族手当や扶養手当を、その配偶者が扶養の中で働いている方々に支払うということが、まだまだ残っていると伺っております。つまり就労調整をすることによって、自分が年金保険料を払わないだけでなく、夫の会社から手当が出るという現状が存在している。このことも大きな扶養の中で働くインセンティブになっておりますので、これは法律で対応することではないかと思えますが、両面から考えていくことがとても大事だと考えております。

○西村全世代型社会保障改革担当大臣 ありがとうございます。 お二人の有識者の方には、本当にお忙しいところ、ありがとうございました。

総理、一言、どうぞ。

○安倍内閣総理大臣 きょうは、大変お忙しい中、平田社長、水町先生、ありがとうございました。

副業・兼業であります。働き方改革を行うときに、副業・兼業をやりたいという人がそんなにいるのかと、私はずっと思っていたのですが、意外とたくさんの方々がいて、ロート製菓等、それを取り入れているところは、社員のモチベーションが大変上がっているし、その結果、会社側もさまざまないい成果が出てきているというお話もございました。

その中で、当初から、健康確保の問題や時間外労働の割り増し賃金について、どう対処していくのかと、私も考えていたのですが、きょうは、水町先生から、1つの方向性について示していただいたと思えます。しっかりと検討していきたいと思えます。

また、平田さんからお話もございました。いわば相思相愛になる。企業側が努力するという意味においては、今、有効求人倍率が上がってきて、労働市場がタイトになる中で、企業側がそういう努力をしなければいけないという状況ができておりますので、そういう中で、相思相愛の状況を進めていく上においては、1つのチャンスを迎えていると思っておりますが、その中で、適用拡大というのも1つの大きな要素だと思います。

きのう、いろんな方々、いわば一般の方々からパートの方も含めて、お話を伺ったのですが、そういう要望も大変強かったので、改めて平田先生からお話を伺って、そういう認識をさせていただいたところでございます。

きょう、お二人のお話を踏まえて、よく検討していきたいと思います。

ありがとうございました。

○西村全世代型社会保障改革担当大臣 平田さん、水町さんにおかれましては、お忙しいところ、御出席いただきまして、ありがとうございました。

それでは、総理から締めくくりの御発言をいただきたいと思いますので、プレスを入室させてください。

(報道関係者入室)

○西村全世代型社会保障改革担当大臣 それでは、安倍総理、よろしく願いいたします。

○安倍内閣総理大臣 本日は、有識者の皆様からの第2回目のヒアリングを行いました。

全世代型社会保障への改革は、安倍内閣の最重要課題であります。少子高齢化と同時にライフスタイルが多様となる中で、子供からお年寄りまで全ての世代が安心できる社会保障制度へと改革を進めていく必要があります。

本日は、全国で7割の雇用を占める中小企業の代表者の皆様から、現場の御意見をお伺いすることができました。

また、労働界の代表者、さらには働き方改革や兼業・副業についての有識者の皆様から御意見を伺ったところであります。

本日、頂いた貴重な御意見をしっかり踏まえ、西村全世代型社会保障改革担当大臣を中心に、加藤厚生労働大臣など関係大臣は、年末の中間報告に向けて、更に検討を進めていただくようよろしくお願いいたします。

○西村全世代型社会保障改革担当大臣 それでは、マスコミの皆さんは、御退室をお願いいたします。

(報道関係者退室)

○西村全世代型社会保障改革担当大臣 それでは、次回の開催につきましては、事務局から調整をさせていただきます。

以上をもちまして、本日の会議を終了したいと思います。どうもありがとうございました。