

# 第1回産業競争力会議雇用・人材分科会 議事要旨

---

## (開催要領)

1. 開催日時：2013年9月18日(水) 17:30～19:00
2. 場所：中央合同庁舎第4号館12階共用1214特別会議室
3. 出席者：  
西村 康稔 内閣府副大臣

榊原 定征 東レ株式会社代表取締役 取締役会長  
佐藤 康博 株式会社みずほフィナンシャルグループ 取締役社長 グループ CEO  
竹中 平蔵 慶応義塾大学総合政策学部教授  
橋本 和仁 東京大学大学院工学系研究科教授  
長谷川閑史 武田薬品工業株式会社代表取締役社長

松本 紘 一般社団法人国立大学協会会長  
八代 尚宏 国際基督教大学教養学部客員教授

鶴 光太郎 規制改革会議雇用WG座長(慶応義塾大学大学院商学研究科教授)  
原 英史 国家戦略特区ワーキンググループ委員(株式会社政策工房代表取締役社長)

## (議事次第)

1. 開 会
2. 大学改革・グローバル人材育成について
3. 雇用・人材分科会の今後の検討について
4. 閉 会

---

## ○冒頭

(西村内閣府副大臣)

6月14日に閣議決定した「日本再興戦略」では、雇用・人材分野について様々な政策に取り組むこととしている。既に決定された政策もある一方、フォローアップや更なる議論が必要な政策もあるため、雇用・人材分科会を開催する。

柔軟で多様な働き方が実現できる社会、何度もチャレンジが可能な社会、さらに国内のみならず、グローバルな中で様々な可能性を追求でき、柔軟に何度もチャレンジできる社会をつくっていくことが日本再興戦略の大きな方針である。

今日は、是非忌憚のない意見交換をしていただき、各省も是非前向きに考えていることをお話しいただいて、議論を進めていきたい。

今日は、大学改革、グローバル人材育成について議論したい。大学は、科学技術イノベーションの推進において中核的な役割を担うものであり、そうした観点からも大学改革は必要である。人事給与システム改革や、運営費交付金の戦略的・重点的配分の拡充、つまり、一律で配分するのではなく、メリハリをつけて配分をしていくことに着手をすとされているため、今日はその点について文部科学省の考えを聞かせていただきながら、議論を深めていく。

また、グローバル人材育成については、意欲と能力のある若者全員への留学機会の付与を図るとともに優秀な外国人材の受入れを促進することとしている。いずれも、その

確実な実現に向けた道筋を具体化していくことが重要である。グローバル人材育成については、基本的に意欲のある人、能力のある人は全員海外に留学させようという大きな基本方針のもと、そうした機会をつくっていきこうとしている。それから、一定の技能を持った優秀な外国人の方々にはどんどん日本に来てもらおうということも大きな方針である。そうしたことについての方向性がぜひ議論できればと思う。

グローバル化については、2020年にオリンピックも決まったので、まさに日本が内向きで閉じこもるのではなくて、大いに外に目を開いて、チャレンジをしていく、そういう社会をつくっていくのにふさわしいタイミングにもなってきた。ぜひそうした観点での御議論を深めていただきたい。

長谷川主査におかれては、中心的に取りまとめいただき、今後の検討方針をお示しただけとのこと、よろしくお願い申し上げます。

それでは、ご活達な御議論をお願い申し上げます。

(赤石日本経済再生総合事務局次長)

本日は、有識者として、国際基督教大学の八代客員教授、一般社団法人国立大学協会の松本会長に議論に加わっていただく。

また、本日議題とする大学改革については、科学技術との関連も深いことから、フォーアアップ分科会の科学技術担当のメンバーである橋本議員にも御出席をいただいた。

さらに、関係会議との連携を図る観点から、規制改革会議から鶴雇用ワーキンググループ座長、国家戦略特区WGからは原委員にもご出席をいただいている。

本日は「大学改革、グローバル人材育成」及び「雇用・人材分科会における今後の検討」について議論をしたい。まず、大学改革、グローバル人材育成について、文部科学省より御説明いただく。

(布村文部科学省高等教育局長)

資料5-1をご覧ください。

今年6月に閣議決定された日本再興戦略において、日本の若者を世界で活躍できる人材に育て上げるためには、大学の力を最大限に引き出す、グローバル化に対応する人材力を強化することが重要であるというご指摘をいただいた。本日は、その中でも特に国立大学改革と若者の留学支援、あるいは外国人留学生の受け入れに関する今の文部科学省としての取組状況についてご説明をしたい。

平成27年度までの3年間を改革加速期間と位置付け、大学全体としてのグローバル化、イノベーション機能強化、及びそれを支える人事・給与システムの弾力化を一体的に行い、平成28年度から国立大学法人全体として、第3期中期目標期間に入る。その段階では、一般補助になる運営費交付金について、その配分方法や評価指標の抜本的な見直しを行い、社会の成長のエンジンとしての国立大学の機能の抜本強化につなげるという、日本再興戦略で明記された方向で進みたいと考えている。

既に各国立大学においても、様々な構想を打ち出している。平成26年度の概算要求においても、運営費交付金のうち、機能強化分を位置付け、グローバル化あるいはイノベーション機能強化を図る18大学を重点的に支援するという新しい基軸、枠組みを打ち出した。

この重点的な支援に際しては、年俸制などの積極的導入を条件とするなど、人事給与システムの弾力化も着実に推進し、優秀な若手あるいは外国人研究者の活躍の場の拡大につなげていきたい。また、国立大学からの大学発ベンチャーの支援会社への出資を可能とする規制緩和について、次の臨時国会に前倒しをして法案を提出すべく、今、準備をしているところ。これにより、大学が自ら持つイノベーションのシーズを新しい社会

的な価値を生み出すというイノベーション機能の抜本的強化につなげていきたい。

また、大学のガバナンス改革についても、現在、中央教育審議会では組織運営部会という大学の組織運営の在り方を議論する場を設けている。ここには産業界の代表の方々にもご参画をいただき、年内に結論を出すべく、精力的に議論をしている。

また、各大学の改革構想をPDCAサイクルの中でしっかり実現していくためにも、3年間の改革加速期間中において、各大学における改革構想、目標、工程等を中期計画にしっかり記載いただき、年度評価でチェックをしていくということを考えている。

また、各大学の研究水準、教育成果、産学連携などに関する客観的なデータに基づき、各大学のメリハリのある優れた改革構想を重点的に支援し、この機能強化構想への配分を、先ほど申し上げたものになるが、3、4割に広げていきたい。

改革構想への国の支援については、年俸制の導入を前提にするということとともに、退職金を含めた運営費交付金の配分方針の抜本的な見直しを検討し、理工系、ライフ系の教員を中心に1万人規模で年俸制の導入を目指す。この3年間、こういったことを実現するためのプロセスと具体的な目標を掲げ取り組みたい。

これらにより、学内の資源再配分と人材の新陳代謝を進め、平成28年度以降の第3期中期目標期間においては、各大学の全ての教育研究組織の恒常的な見直し、再編成による飛躍的な機能強化を図る新しい国立大学へとつなげていければと考えている。

グローバル人材の育成についての資料は、日本人の学生の海外留学支援の取組を表したものである。留学支援についても、日本再興戦略において、世界に勝てる真のグローバル人材を育てるため、意欲と能力のある若者全員への留学機会の付与をご提言いただいた。そのために官民の協力をした新たな仕組みを創設することによって、ピーク時は8万人を超えていた日本人留学生を、2020年までに現在の6万人から倍増させたい。

グローバル人材が強く求められる一方で、近年、日本人学生の海外留学が減少していることについては、就職活動に支障がある、あるいは留学経費が重いという理由がうかがえる。それらの解消につながるように、このグローバル人材育成コミュニティの形成においては、国がしっかりと奨学金でボリュームのある人材に財政的な支援を行うとともに、民間企業の方々、個人の方々にも幅広くご参加をいただき、企業から直接学生にメッセージを届け、海外留学して、こういう体験を積んだ人材を企業は求めているのだという企業としてのお考え、ニーズを直接大学に伝えられるようにしたい。また、マッチングにより、海外でのインターンシップや、戻ってきたときの日本企業のインターンシップを、このコミュニティの中で形成したい。経済界、企業の方々から幅広く意見を伺っており、近々、この構想を固めていきたい。具体的には、1つとして、学生には、留学目的を明確化して計画を立てていただき、事前研修の際にも企業の方々と一緒に取組をいただく。また、留学経験を次に活かすための事後研修という場面でも、企業の方々と一緒に取組をしていただき、最終的にそのご支援をいただいた企業におけるインターンシップや、企業説明会の開催等につなげていく。そういった企業と学生などが双方向に意見交換、情報交換ができる環境を整えていきたい。その中で、国の財政支援とともに、企業からの寄附金もいただきながら、きめ細やかな支援につなげていきたい。

外国人留学生の受け入れについては、2012年が14万人であり、これをオリンピック開催に当たる2020年までに30万人に倍増することを目指している。

優秀な外国人留学生獲得のため、まずは海外の重点地域を戦略的に選定し、大学などの海外拠点の強化、あるいは支援の充実によって戦略的に外国人留学生の確保を推進するということを再興戦略でも明記いただいた。

それを踏まえ、諸外国の留学生獲得競争が熾烈化する中で、日本が優秀な外国人留学生を確保するため、1点目として、日本の成長につながる重点地域を選定し、戦略的な

留学生の受け入れにつなげていくこと、2点目として、大学などが現地で外国人留学生を獲得する仕組みを促進し、攻めの留学生政策の実施につなげていくこと、3点目として、大学の徹底した国際化、奨学金の拡充を図り、日本における受け入れ体制を整えること。この一つとして、スーパーグローバルユニバーシティを来年度は30校、国として指定を行い、国際レベルの教育環境を整えた日本の大学の樹立につなげていきたい。

また、日本留学後の就職についてのグッドプラクティスを増やし、日本留学の呼び水効果を高めるといふ、きちんとしたフォローアップにもつなげていけるようなネットワークの形成にもつなげていきたい。

こういった観点から、重点地域における留学コーディネーターを配置し、そこで現地での情報収集、発信の強化、あるいは現地におけるワンストップサービス、留学入学の許可につながるような取組ができる体制につなげていきたい。また、国費留学生制度による地域戦略枠というものを創設し、奨学金の拡充、スーパーグローバルユニバーシティの選定という取り組みと相まって、大学の徹底した国際化につなげていきたい。

STEP3では、日本留学経験者のネットワーク強化のためのフォローアップの徹底、関係省庁や経済団体と連携した就職支援の充実ということを通し、2020年には留学生30万人計画の実現につなげていくため、経済界、産業界の方々、そして関係省庁と連携して、優秀な留学生を日本に呼んでまいりたい。

(杵渕法務省審議官)

高度外国人材の受け入れ促進という観点からの高度人材ポイント制度の見直しについては、日本再興戦略及び法務大臣の私的懇談会である出入国管理政策懇談会の提言を踏まえ、厚生労働省、経済産業省等関係機関と協議しつつ、見直しの具体的な内容について調整を進めてきた。その結果、認定要件の緩和及び制度の魅力を高めるための優遇措置の見直しの内容が固まったので、近日中に法務省告示の改正案としてパブリックコメントを行うこととしている。

見直しの主な内容について、まず、認定要件に関しては、最低限必要となる年収の額を引き下げるなどの年収要件の見直し、日本での留学経験や日本語能力に関するポイントの加算、外国の資格などの評価項目への追加、高度人材の受入れ基盤を拡大する観点から行う一定の中小企業を対象とするポイントの加算といった要件緩和を行う方向で検討をしている。

また、優遇措置については、親又は家事使用人の帯同という措置が認められているが、これを一層利用しやすくするための見直しを行う方向で検討している。

他方、日本再興戦略に盛り込まれた永住許可要件としての在留歴の短縮に関する内容については、次期通常国会に入管法改正案を提出することを予定している。

今回の見直しによる認定数の増加については、認定手続きを受けるか否かについて、個人それぞれの希望、主観によるところもあるので、なかなか数の推定は困難だが、その試算方法について検討していくこととしている。

また、日本再興戦略のKPIにより、高度人材の認定数を飛躍的に増加させるということが求められていることを踏まえ、関係省庁とも連携し、高度人材の受け皿となる企業、大学を重点対象として、全国的に積極的な広報を展開していくことを考えている。

また、関係省庁の協力を得て、海外での広報にも力を入れていきたい。

(長谷川主査)

簡単に論点整理を行わせていただきたい。

まず、当分科会のうち「人材」に関して、特に今後議論を深掘りすべきものとして、大学改革とグローバル人材育成に焦点を当ててはどうか。これらについて、再興戦略策

定から現在までの状況をまず確認した上で、年末までに一定の方向性を打ち出し、随時、具体的施策を展開していくということで取り組みたい。

大学改革について、先ほど文科省からのご説明にもあったが、教育再生実行会議の5月28日の第3次提言には、大学の再生は日本再生のための大きな柱の一つと記載されている。また、大学にはグローバルリーダーの育成、地域社会の活性化を担う人材育成を求めており、各大学が特色と明確な方針を持った経営を推進する必要がある。更には、優れた外国人留学生を積極的に受け入れることの必要性にも再興戦略で触れている。

次に、人事給与システム改革の目標設定と達成担保手段の確立であるが、前半での議論において、現在、その大半が機械的あるいは形式要件に基づいて配分されている国立大学の運営費交付金の配分にメリハリを持たせるためには、現実的に教員ポストの在り方や人事給与システムを見直す必要があるという議論になった。大きな方向性や3年後のゴールについては、先の局長のご説明にあったが、日本再興戦略には3年間で改革完成とされており、そのためにはさらに踏み込んだ具体的対策と個別項目の目標が必要ではないか。

例えば、平成26年度概算要求にて、330億円の追加的予算で重点支援を行うとあったが、これをきっかけにして、1.1兆円の運営費交付金のうち、先ほど申し上げた1兆円を占める機械的あるいは形式要件によって配分される交付金部分をどのように重点配分に移行していくかという踏み込みも必要であり、3、4割という目標は少し曖昧でもあるし、できるだけ高い目標も掲げていただきたい。また、3年間で1,500人程度の若手・外国人研究者に常勤ポストを提示するということであるが、具体的な入替えの方途もまだ見えていないので、それらを明確にさせていただく必要がある。更に言えば、年俸制への移行に際しては、退職金の取り扱いが重要であるとも理解しているので、退職金の見直し・廃止も含めた具体的スキームを考える必要がある。

また、運営費交付金に関する新たな評価指標の具体化であるが、2016年度から導入する新たな評価指標についても早期に具体化を図っていただきたい。その際、重要な点は大きく言って2点ある。

1番目は、指標は客観的で単純明快でわかりやすいこと。2番目は教育機関としての出口である人材の輩出、研究機関としての成果双方の点でユーザーである地方や産業界の視点を重視すること。また、先の人事給与システム改革を推進する視点で、教員評価制度や年俸制制度の進捗などを指標に加えることも考えていただきたい。

次に、ガバナンスの改革である。ガバナンス改革に関しては、後ほど松本総長のご意見もお伺いしたいが、学長権限を阻害しない教授会、理事会の在り方について、まずは次期国会提出となっている法案の内容についても検討をしていただきたい。また、ガバナンス改革は法的措置だけでは限界があると聞いているので、有識者の皆さんの意見も含めて、知恵を絞らせていただきたい。

大学改革の工程管理については、日本再興戦略には大学改革の目指すべき方向、大まかな方針、KPIは記載されており、先の文科省の説明でも、当面の対策と3年後のゴールがある程度述べられているが、3年間で改革を完成させるためには、工程表の作成とその管理が不可欠であり、改革プランとあわせて工程表の作成をお願いしたい。

グローバル人材の育成には、大学改革も重要な役割を果たすが、それ以外に3点の重要な点がある。

まず留学支援である。KPIには6万人から12万人に国内から海外に留学する学生数を倍増させる旨が記載されているが、単に数を増やすことだけが目的となり、そのための財政的手当を行うのでは意味がない。あくまでもグローバル人材の育成が目的であるという基本を踏まえ、まず「留学」、「留学生」の定義を明確にすべきである。間口を広くする意義は認めるが、わずかな期間をもって留学とし、それを支援する意義は小さい

ので、できれば1年以上、少なくとも3カ月など、定義を明確にさせていただく必要がある。

産業界などでは、実際にグローバル人材の必要性を痛感し、様々なプログラムを既に実行しており、それらとの整合性や関係も十分考えた上で、国の予算と民間からの協力、支援等を考えていく必要がある。

また、海外から日本への留学生30万人については、先ほど述べられていたが、必ず実行していただきたい。

最後に、高度外国人材ポイント制についても、法務省で様々な対応をしていただいているが、事実は、昨年高度外国人材ポイント制が導入されて以来、1年間で認定された外国人数は430人程度である。これを飛躍的に増やす具体的な案について、海外でもプロモートするとか、法務省だけでなく、ほかの関係省庁とも協力するとおっしゃったが、人材育成という点から考えれば、推進担当責任省庁、部局の明確化を図られたほうがよろしいのではないかと。ぜひ一度御検討をいただきたい。

(橋本議員)

私は、科学技術担当であるが、科学技術イノベーションを円滑に進めるためには、総合科学技術会議の司令塔機能強化と合わせて、大学院大学改革が肝だと思っているため、参加させていただいた。

日本再興戦略の中で国立大学の改革に関して大きなところは2つ。

人事制度に年俸制を入れるという話と、運営費交付金の配分の自由度を上げるといふことの2つが大きなものだと思う。非常に踏み込んだところまで文部科学省が書いてくれたので、大変ありがたい。これは大学の外から見るとたいしたことがないように思われるかもしれないが、現役で大学にいる人間から見ると、いずれもかなり大変なことである。一方で、こういうことが進んでいるということを経験しているという感覚を持ってほとんど受け取っていない。そんなことができるはずはないだろうという感じである。これが実態なので、かなり踏み込んだことをやらないと、3年間でゴールに達するのは大変である。このため、先ほどの文部科学省のご説明は個々それぞれよいと思うが、多分それだけでは現実的なことにはならないのではないかと危惧する。

具体的には、先ほど長谷川主査がおっしゃったが、年俸制に移行するときには、どうやっても退職金の話が非常に大きく出てくる。そうすると、理化学研究所で既にトライされている方式でやると、やはり最初にこの部分の退職金を積み重ねなければならず、かなりのお金を必要とする。そのようなことをどうやって現実に進めていくのかということがこれでは見えない。逆にそういうことを入れていくと、現場もこれは本当にやるのだなという感じになってくる。このため、財務省との調整もかなり必要だと思うが、退職金についての記載を入れる必要があるのではないかと。

もう一点、傾斜配分である。運営費交付金の傾斜配分を3、4割と目標設定されている。現在、国立大学法人の運営費の9割は人件費に使われているので、この目標達成のためには、この人件費の9割を削減しなければならないが、どのようにするのか。先ほど申し上げた現場の感覚で言うと、進むはずがないといわれるのは、ここにもある。3年はすぐなので、踏み込んで書かないと、大学側が動かないのではないかと危惧する。

したがって、目標数値が出ているので、3年間で進めるための具体的な工程表を文部科学省として示していただく必要があるし、それを大学側に投げさせていただくことも必要ではないかと。

(佐藤議員)

長谷川主査、そして橋本議員からもお話があったとおり、国立大学の改革という観点

では、主査ペーパーの中で論点はほとんど出尽くされている。具体的なタイムスケジュール、そして目標設定がまだできていない部分があるので、それをしっかりとやるということだと思う。

ペーパーの中でも触れられているガバナンスの問題、特に教授会の役割ということについて、この改革は極めて重要であるので、具体的なアクションを早急にとっていただく必要がある。

外国人留学生 30 万人の話については、大学の評価における一つの評価項目として、この留学生を受け入れた数ということを手挙げてみてはどうか。可視化された形でこの留学生 30 万人というものを大学の評価項目に加えることによって、留学生の拡大をプロモートしていくことが考えられるのではないか。

グローバル人材の育成の観点から 2 点申し上げたい。

私どもは銀行であるが、様々な角度からヒアリングをすると、お金の問題もあるが、現在、留学に対して躊躇する最大の理由は、就職に不利であることである。そうした意味においては、企業側の努力ということも極めて大事。例えば留学して 2 年あるいは 3 年過ぎた人材は、大学をすぐに出た後に研修を積んで、既に戦力として投入されている人材に比べると、2 年、3 年の開きがある。逆に、これがロイヤリティということにまでつながってくるという見方を我々もしてしまうことがあり、その部分にメスを入れないと、この留学生、グローバル人材の育成ということについて、難しい面が出てくると思う。逆の言い方をすれば、企業側のニーズがどこにあるのかということ幅広く把握し、それを学生にも十分認識していただく努力をして行くということが、仕組みづくりとしても極めて重要なのではないか。

学生側から見て、ジョブキャリアとして自分が留学することが、企業に就職するときはどう受けとめられるのかということの認識が、仕組みとしてはあると思うが、まだ非常に不十分。そういう意味では、インターンシップとか企業説明会、コミュニティ形成は非常に期待できる取組ではないか。

2 点目は、ここで議論されている内容は、学生の留学が中心のようであるが、欧米の社会はご存じのとおり、一旦ある企業に就職した後に、みずからのジョブキャリアのために MBA を取りに行く、あるいはローを取りに行くというのが常態化している。その中でグローバル人材あるいはスキルアップされた人材に育っていく。今ここで議論しているように、グローバル人材というと学生を留学させるということにかなりウエートが置かれ過ぎていて、一旦就職した人間がキャリアメイクの一環として、一旦積んだものをベースにして、さらにスキルアップするために留学することをどうサポートするのかという観点がやや弱いと思う。欧米系のスタイルがいいかどうかという問題は別にして、ここに対して支援制度があるかないかということは、実際にグローバル人材を育成することについて、かなり大きな意味を持っている。ただ、文部科学省の範囲を超えるかもしれないので、省庁の垣根を超えた仕組みづくりが必要であり、これがないとほかの国に勝てないと思う。一旦ジョブキャリアをやって、仕事というものをわかった上でスキルアップしていくというこのプロセスがないと、本当の意味でのグローバル人材は育たないと思う。

この問題でもう一つ非常に大事なことは、別途これから議論すると思われる労働力のモビリティの問題、すなわち成熟産業から成長産業へ労働力を円滑に移していくということを考える上でも、実はこの留学制度は、一旦仕事を経験して、その後、スキルアップするための留学を経て、成長産業のほうに労働力が動いていくという流れをつくっていくという意味においても、また、別の観点からも重要な視点ではないかと思うので、可能であれば、そういった制度についてもご議論いただければと思う。

(榊原議員)

ペーパーに私自身の意見がほとんど集約されていると考えおり、また、ただいまの佐藤議員の意見も全く賛成である。お二人の意見と若干違う切り口あるいは強調したい点についていくつか申し上げたい。

大学改革については、人事給与システム改革で年俸制の導入が一つの柱となっているが、単に年俸制を導入すればいいということではない。人事給与システム改革と大学教員の評価制度の改革が一体でなければならない。現状の国立大学教員の評価方法は、ほとんど評価の差が出ないような評価システムになっているというのが実態と思う。

企業の場合は、成果を基準に非常に厳しい評価をし、社員の昇格から昇給、賞与額に大幅な差をつけているのが実態である。これによって社員の職務遂行能力とか業績向上への大きなインセンティブになっている。大学においてもこういった視点が必要で、年俸制の導入においては、評価の仕方の改革と一体で競争原理が導入されるような視点を盛り込む必要があると考える。

もう一つはガバナンス改革である。基本的には学長のリーダーシップを担保すること。企業ではできているが、教授会などの役割を明確化するために、職務権限規定、つまり、学長の権限はこうだ、教授会はこうだということを明確にすべき。基本的には人事権、決裁権限について学長に大きな権限を与えるといった明確な職務権限の規定が必要であろうと考える。

グローバル人材育成の中の留学支援について、日本人留学生を12万人に倍増させることは非常に重要なことだが、量を増やせばよいというのではなく、質の確保も同じように大事であろうと考える。例えばアメリカへの留学だが、中国は年間でアメリカに20万人、日本が2012年は2万人である。そのうち、例えばハーバード大学について見ると、この大学は年間で135カ国から4,500人の留学生を受け入れているのだが、そのうち中国からは582名の留学生が来ている。日本人は2人。MBAで12人いるが、圧倒的に少ない。中国の場合、国家戦略的に欧米の有力大学に学生を派遣している。特にハーバードのケネディスクールにも数十人派遣して、中国の海外中央党校と言われているようだが、そういった正に国家戦略の一つとして有力大学に派遣しているということであろうかと思う。

私どもの会社も定期的に一定人数を海外に派遣しているが、基本的には大学を指定して、アメリカではトップ20の大学に限定している。そして、継続的にそこに派遣をして、人脈を形成し、多様な技術体系をきちんと継続的に受け入れるといったようなことをしている。日本においても、単に日本人留学生を12万人に増やすだけではなくて、国家戦略として欧米、アジアの有力校に戦略的に留学生を派遣する。これは例えばだが、ハーバード大学には年間100人なら100人、スタンフォードには50人、そういった目標を決めて、留学生を公募する。そして、国費留学のような形でしっかりとした奨学金の支援を行う。そういった戦略的な留学制度の構築が必要であると考えます。

留学の支援プログラムについては、先ほど文科省から政府のプログラムの御説明があったが、民間でも経団連等が色々な留学支援プログラムを持っている。こういった支援プログラムを一体化して、官民一体の留学支援体制を整備すべき。

一方、留学生30万人受け入れ計画についても、30万人という量的な拡充も大事であるが、やはり質の面での内容について指摘をしたい。日本に留学した学生は、日本が好きになって帰り、日本とその国とのかけ橋になるということが期待されるのだが、いろいろ調べると、日本が大嫌いになって帰る学生が多いのが実態ではないか。もちろんそうでない方もたくさんいるが、多くの人は日本が大嫌いになって帰る。留学が逆効果になっている。言葉も通じないと、経済的にも、奨学金の額は限られてしまうが、日本は物価が高い。せっかく日本に来て、学校と寮の往復、学校と下宿の往復だけで帰国して



しまうということは問題。

日本語の語学研修も一部にはあるが、十分に提供されていないため、日本語の授業についていけないといった学生も多いという調査結果もある。不満を持って帰る学生を30万人作るよりは、日本が大好きになって帰る学生を10万人育てた方がはるかに有効である。留学生の30万人計画では、単に数を追求するのではなくて、日本に来た学生が日本を好きになって帰る、日本とその国とのかけ橋になれるような、そういったことができるような支援体制、奨学金の大幅増額も含めた支援体制、環境整備を工程表の最優先課題として取り組むべき。

(松本会長)

大学改革、人材育成、いずれも大学、特に国立大学にとっては大変重い課題であり、また同時に、それを、政府を挙げて取り組んでいただくのは、我々にとっては大変ありがたい機会だと捉えている。

国立大学は、国大協という協会をつくっているが、そこでは各大学の機能強化ということに取り組んでおり、3年目に入る。各大学によってそれぞれ特色が異なり、取り組むターゲットも若干違っているが、それぞれ類型に分けて、協議をし合う場を設けて、大学改革に向けて熱心に取り組んでいる

そうしたことを踏まえて、私が全国立大学のことを知っているわけではないので、自分の所属する京都大学の例を頭に描きながら、少し意見を申し述べてみたい。

まず、人事給与システムの改革についての論点としては年俸制に移行するということが強く出されている。我々の大学もこれは必要なことと考えている。ただ、ご指摘にあったように、退職金との連携をどうするかという話は、實際上、具体的な設計に入れば入るほど難しい問題になっている。したがって、ここを明確にしてほしいというご意見も出たが、全く同意する。

ただし、年俸制が目標になってはいけない。これは手段であって、実際に重要なことは、年俸制を通じて優秀な研究者に頑張ってもらえるような仕組みをつくり上げる、あるいは外国からもたくさん来ていただけるような仕組みをつくり上げるということである。

したがって、一律に年俸制を強制的にやっても、それが目的化してしまうと、効果は上がらないと思う。具体的にやる気のある優秀な研究者を取り上げる方法を各大学が必死になって考える。それにはある年限を設けて取り組む枠組みをつくる。これは退職金の取扱いを含めて検討してもらいたいと思う。

それから、これは各大学によって取組は違うが、ある程度年齢が上がると、早目に年俸制に移りたいという人も出てくる。今まで従来の給与体系の中でやってきた人を年俸制に切り替えた場合に、退職金をどう配るかという問題も、財務省も関係すると思うが、国を挙げて検討していただきたい。

運営費交付金が重点配分されたということは、先ほど文部科学省からお話があったが、これは私の個人的な見解としては大変すばらしい前進だろうと思う。つまり、運営費交付金は、先程橋本議員がおっしゃったが、9割が人件費であるため、大変取り組みにくい、大学によっては、それをほかの経費と合わせて柔軟に運用して、重点的に取り組める項目を努力している大学がある。それを評価されたのだろうと思っている。だから、できる大学、できない大学があるが、機能強化をそれらの範囲の中でやって、さらに重点的に取り組む大学に強い後押しをお願いしたい。

その場合、様々な論点があろうかと思うが、国立大学はどういった役割を果たすべきかという根本的な問題がある。人材育成は当然国から要請されているわけであるが、同時に基礎的な研究、先端的な研究を推進する義務を負っている。そういったことが実現

できるような運営費交付金並びに競争資金の配分、機能強化分の配分ということそれぞれの大学が最適と思う方向を申請させて、大学間で競争して、それを評価するという仕組みをお願いしたい。

運営費交付金の内容について、若干誤解があるかと思う。例えば運営費交付金は年を追って減ってきているが、一方では、電気代はどんどん上がっている。そういった中で、ほとんど生活ができないような状況の部局もある。大学全体で色々な収入増を図っているが、例えば授業料収入にしても、固定なので、努力のしようがないということになる。10%ぐらいの間は上下できるようになっているが、そういう全体の枠組みの中で収入増をどう図るかということと、研究者にいい研究をしていただく、いい教育をしていただくということが両方必要だろうと思う。

私どもとしては、国立大学の改革はお金だけではないと思っている。グローバル人材についてもいろいろご意見が出たが、教育の内容が重要だと思う。つまり、世界に出て行って、言葉をしゃべるだけでは太刀打ちできない。したがって、学生の教育の内容から変更するという取組について、グローバル人材育成の中で大きな位置を占めるように設計をするような枠組みが必要だろうと思う。本学では、1、2回生の間にそういうことをやると同時に、大学院でもグローバル化ということを目頭から掲げたような大学院をつくって取り組んでいるところ。

これは日本の文化、歴史、それぞれの専門のことは当然のことながら、少し幅を広げた知識がなければ、企業に就職されて、外国と交渉されても、あるいは研究者として残って、外国の研究者と色々な話をする上でも力が発揮できないという状況であるため、グローバル化というプロセスの中に、そういった教育問題をしっかりと位置づける必要があると思っている。

先ほど長谷川主査が大学側からガバナンスの話を知りたいということだったが、これは大変難しい問題である。先ほど橋本議員もおっしゃったが、大学というのは非常に長い歴史があって、それぞれの学問分野がディシプリンごとに発達してきたものの集合体というのが実態である。しかしながら、私も学長に就任してからいろいろ考え、大分やってきたが、結局、大学の人間というのは、一方では、先ほど御指摘があったように、自分の問題ではないと感じている人もいるが、じっくり話をすれば理解のできる人たちの集合体である。したがって、時間をかけて進んでいるが、一気に進めるとなると、これは大問題になる。私どもは一気に進めたいと思って色々やっているが。

例えば人事権について企業の方々がよく指摘する。学内で合意がとれている訳ではないが、私の個人的な見解では、人事権には、多分企業の場合は3種類あると思う。それは、どの人を選ぶかという選択権、どう配置するかという配置権、それから配置転換権の3つだろうと思う。大学の場合には、研究者に限って言えば、それぞれ深い専門をお持ちで、配置転換は非常に難しい。これはなかなかコントロールができず、本人の自由意思を除いてはあまりないと思う。したがって、選択権は多分専門集団に依頼し、選ばれてきた人を認めるかどうかは執行部が持つ。どの部局に、どの専門分野に、どのディシプリンに人を配置するかという配置権については、しっかり執行部、学長サイドが持つ必要があると思っている。したがって、人事権イコール全て一本化という訳にはいかない。ベストのやり方をこれから一緒に考えていく必要があるかと思う。

工程だが、3年というのは大変厳しいが、できない問題、できる問題があると思っている。グローバル人材については、先ほど言ったとおり、榊原議員の意見に賛成であり、むやみやたらに出したらいいという問題ではないと考えている。内向き志向ということが盛んに言われているが、京都大学でケンブリッジとオックスフォードに限定して留学させますというプログラムをこの夏に作ったところ、応募者は300人近く出た。予算の都合上、出せたのは30人ぐらいだったが、結構みんな前向きだった。したがって、うま

いプログラムを作れば、いいところにどんどん出て行くという意欲のある学生は結構いると考えている。これをポジティブに捉えて、大学改革に取り組んでいただければと思う。

#### (八代教授)

まず、大学改革には、世界の中でランキングを底上げするという明確な目標がある。何ができるか、ではなくて、目標を達成するためにはどうしたらいいか。それにはやはり佐藤議員もおっしゃったように、競争環境である。学内の教員をより優れた人にするというだけではなく、優れた人材を内外から大学に持ってくるのが一番有効である。もちろん給与の問題もあるが、採用、任用をもう少し自由化していかなければならない。

例えば労働市場の流動化ということが言われているが、能力主義に基づく採用は最も大学で求められているもの。先ほど松本先生から、専門職集団に人事権を任せる必要があるというお話があったが、例えば社会科学の分野では明らかに時代遅れになっているにもかかわらず、教授ポストがあるから、延々とそれが再生産されるということがよく行われている。外部からグローバルスタンダードに合わせて、そのような分野は時代遅れであるということをしてピア・レビューの形でやらないと、再生産が永遠に続く。専門職集団の人事権にも何らかの介入が必要ではないか。

評価についても、研究か教育かというのをきちんと分けなければいけない。みんなが研究もし、みんなが教育をするというと、どうしても曖昧な評価になってしまう。こういうことは米国では進んでいるが、日本でも導入する必要があるかと思う。

佐藤議員がおっしゃった教員も留学したらどうかということだが、これはサバティカルという制度が既にある。しかし、これがあまりにも悪平等に、例えば7年に1回などとなっている。また、サバティカルから帰ってきて、別に何も評価を受けない。これ一つをとって見ても、きちんと1年なり海外に留学する教員があれば、その成果を明確に示すという基準を例えば国立大学でつくれば日本全体の大学への波及効果は随分大きいのではないか。

#### (竹中議員)

今の八代先生のご意見と非常に重なるところがある。

私は地方の生まれ育ちで、国立大学で勉強させていただいて、日本の国立大学制度というのは本当に重要な役割を果たしてきたと思う。大学教育の大衆化、自分も大学に行けるのだということは、当時の地方都市では本当に重要なことだったと思う。しかし、今、日本に求められているのは、全く違う機能の大学であろうと思う。それは八代先生が言われたように、やはり経済をリードする、成長をリードする、イノベーションをリードする存在でなければいけない。

私自身、アメリカのアイビーリーグの大学で教えて、日本の国立大学で教えて、日本の私立大学で教えて、非常に大きなギャップを感じている。そして、先程国立大学改革の着実な実施についてご説明をいただいて、ご苦労をされているというのは十分理解するが、これで本当に何年後かに日本の大学は強くなるかと聞かれたら、これだけでは無理だとどうしても言わざるを得ないと思う。

一つには、やはり競争力を強める方法は一つしかなくて、競争。まず、ファカルティととの間での競争がある。実は日本では、テニユア制度というものが十分定着していない。アメリカではとにかくテニユアを取るまでに大変な競争を求められる。つまり、日本は最初から終身雇用の中で安定した職場で、非常に守られた職場になっている。これは競争環境を弱めている。だから、それに対して年俸制度を導入しようというのだが、本当に1万人でいいのか。2万人ぐらいは当面の目標にさせていただいてもおかしくない

のではないか。

しかし、結局それもマネジメントがしっかりしていなければならない。大学の基本法制に関わる問題であるということは承知しているが、ここはやはり文部科学省に大学のマネジメントシステムそのものに踏み込むという議論をしていただかなければいけないのではないか。これについて、ぜひ省内でもんで、ご回答をいただきたい。

運営費交付金もそうだが、機能強化構想への配分は3～4割。これも6割～8割でもよいのではないか。そのぐらいのアンビションを持ってやっていただきたい。今は、国立大学の議論をしているが、もちろん私立大学に関しても同じような議論をしなければいけない。そこでは必ず日本の寄附税制の歪みというものが出てくる。国立大学、私立大学を通して強くするということからすれば、事務局にお願いしたいが、財務省主税局の方に出していただき、寄附税制を根本的に変えないと、日本の知的競争力は強くないのではないか。その点をぜひ正面から議論をさせていただきたい。

時間がないので1点だけ、グローバル教育について申し上げる。留学の問題点について皆さんがおっしゃったとおりだと私も思うが、まずはやはり外に出て行くという経験を積んで、外の風に当たってもらうということが重要だと思う。

そのきっかけとして、今日議論されていない重要な問題は、実は高等学校である。韓国などでは、高等学校に関して大幅な改革をした。その上で、英語だけで教育をする高等学校がいくつかあって、そこから直接アイビーリーグに何十人も毎年入っている。そういう存在は日本ではないわけで、グローバル教育に関しては、高校、中学と非常に裾野を広げていくという視点を新たに産業競争力会議で取り上げていく必要があるのではないかと思う。

(布村文部科学省高等教育局長)

本日は、大学改革、グローバル人材の育成という観点から、長谷川主査を始め、各委員から貴重なご提言をいただいた。大学が成長戦略、社会改革のエンジンとなるという気概を持って取り組みたいと思う。

特に国立大学については、現在、全大学、全学部単位で直接文科省に来ていただき、ヒアリングをし、どこが強み、どこが特色なのかといったところをまず各大学で考え、自覚いただいた上で、そこを重点的に支援するという取り組みを文科省としても進めている。それを支えるためにも、ガバナンスについて幅広くシステムを変えていかなければいけない点は、積極的に提起をしていきたい。

特に運営費交付金については、具体的に人件費が9割ということをご指摘いただいた。現実はそのようであるが、グローバル化、イノベーション機能強化のための組織再編といったところにつながる経費も、機能強化影響経費という意味合いで、そこはまずは3割、4割ということをしてできるだけ目指して進めていきたいと考えておることなど、できるだけ具体的に大学の方々に、変わるのだということがわかるように伝えていければと思う。

もう一つだけ、留学生の支援であるが、現在、修士レベルあるいは博士の学位を取りに行かれる方々は、修士は35歳未満、博士は40歳未満であれば、留学支援の対象になっている。そういった点がまだ十分に知らしめ切れておらないのかもしれないが、そういったところの拡充やPRにも努めたい。色々な施策も、世界で勝つという意識でグローバル人材の育成につながるように、という意識で取り組めればと考えている。

(赤石日本経済再生総合事務局次長)

雇用・人材の検討に移らせていただく。主査の方から御説明をお願いします。

(長谷川主査)

6月策定の日本再興戦略には、世界でトップレベルの雇用環境にするということが、残された課題として記載をされている。再興戦略の9ページに書いてあるが、そもそもこの「世界でトップレベルの雇用環境」というのが、日本再興戦略に盛り込まれたので、まずはこの定義、具体的に何を意味しているのかということをも明確化しなければならないと考えており、事務局にも知恵を絞っていただきたい。

それから、現在の労働法制、雇用慣行、国の諸施策は、これまでの右肩上がり、製造業中心の経済を背景にできたものであり、昨今のグローバル化や少子高齢化、さらには国内における第3次産業へのシフトの継続と現在の日本経済を考慮した時代に必ずしも即したのものにはなっておらず、改めていくべき時期に来ていると認識している。

そこで検討内容である。一つは、世界でトップレベルの雇用環境の構築について、先程言ったように、具体的に何を意味しているのかを詰める必要があると思う。また、それに向けて円滑な移動を可能とする労働市場、柔軟で多様な働き方等についての方向性を議論させていただければと思う。

また、再興戦略に具体的に記載された政策のフォローアップも並行して行っていくべきと考える。人口減少、少子高齢化に伴う労働力不足を補うために、潜在的労働力である女性や高齢者の活用に資する政策のうち、女性の活躍に関しては施策が講じられつつあるところであるが、特に高齢者についても議論を深めたいと思う。

検討の方向性であるが、第一に、前半の議論にもあった失業なき労働移動の実現に向け、諸外国の制度も見て、その中から日本に最も合った形を見出していくことを考えるべきである。

その際、優先して実施すべきは、円滑な移動である。成熟産業から成長産業への労働移動にあっては、失業など労働者個人に過度な負担を生じることのないよう、再教育、アウトプレースメント機能を徹底的に充実、強化し、活用をしていくべきである。そのためには、官が得意な部分と民間が得意な部分をお互い持ち寄り、協力をして、必要な整備を行うことが最も大切だと考えている。

労働移動のスキームをまず議論するが、解雇ルールのある在り方に関し、事後的な金銭解決の仕組みについては、労働者が一方的に不利益を被らない視点からも検討することはありうべしと考えている。その際には、諸外国の取り組みを十分に参考にし、慎重に実態を理解した上で、要は雇用者にとっても、被雇用者にとっても納得ができる、そういったものが考えられるかどうかを極めていきたいと考える。

また、柔軟な働き方として、現行ほとんど活用されていない企画業務型裁量労働制の改善や、必要であれば新たな裁量労働制について検討をさせていただきたいと思う。また、今後の労働契約の在り方としての限定社員についても検討したいと思う。特に裁量労働については、ホワイトカラー・エグゼンプションのトラウマが皆さんにもおありだと思うが、やはりこれは外国の考え方、言葉をそのまま持つてくるということではなくて、日本的な裁量労働制はどのようなものかをしっかりと考えて、経営者にとっても、被雇用者にとってもお互いメリットがある、そういう形にしないとなかなか定着をしないし、ワークもしないと思う。

本日も御出席をいただいているが、内閣にある各会議体とは随時必要な連携をとらせていただきたいと思う。また、竹中議員が主査をしておられる競争力の強化に関する国家戦略特区とも連携をとらせていただいて、全国的に一斉実施が無理なものについては、まずは特区で限定的に実施していくといったことも柔軟に対応していただきたい。各省の会議で既に審議されている事項もあり、各会議から進捗なども御報告をいただきたいと思う。それを伺った上で検討の方向性などについては、当分科会からも意見を申し上げることもあるし、場合によっては、より適切な審議の場を提言することもあるとお考

えいただければと思う。

(熊谷厚生労働省政策統括官(労働担当))

厚生労働省としての日本再興戦略に対する取組については、資料7で提出させていただいたが、今ほど長谷川主査のご指摘があった事項を中心に、当省としての取組状況なり方針について、簡単にご説明させていただきたい。

まず、失業なき労働移動の関係についてお話があった。労働移動支援型への政策転換ということで、雇用調整助成金から労働移動支援助成金に大胆に資金をシフトさせる。今年度予算では約2億円であった労働移動支援助成金について、来年度の概算要求では301億円と大幅に増額の要求をしている。2015年度までに雇用調整助成金との予算規模を逆転させるという方向で取組を進めている。

さらには、民間人材ビジネスの活用についても、ハローワークの求人情報の情報提供を来年夏から秋ごろまでには開始するという事取り組んでいる。また、求職情報についても、10月末を目途にニーズ調査を実施し、その結果を踏まえながら検討を進めてまいりたい。

労働時間法制についてのお話があったが、6月までに実施した時間外、休日労働等の実態把握調査の集計、分析結果等を踏まえ、月60時間超の時間外労働割増賃金率や企画業務型裁量労働制の在り方などについて、来週9月27日から労働政策審議会で検討を開始することにしている。1年を目途に結論を得るようにしたい。

多元的で安心できる働き方だが、有識者懇談会の立ち上げを前倒して、今月10日に第1回を開催したところである。制度導入のプロセスや労働契約の締結・変更時の労働条件明示の在り方等について議論をし、来年夏から秋を目途に多様な正社員の雇用管理上の留意点の取りまとめを行いたい。

そのほかの施策も、この資料にあるとおり、しっかりと成果が出るように取組を前に進めるべく、努力してまいりたい。

(榊原議員)

この雇用制度改革についても、先ほどのペーパーでほとんど言い尽くされているので、2、3点申し上げたい。

先程厚生労働省から御説明があった労働移動型ルールの構築について、労働移動支援助成金の拡充は大いに結構だと思うが、受け入れ先の雇用コストへの助成について、訓練だけではなくて、その他の支援についても御検討いただきたい。また、転職によって所得が下がる場合の労働者への所得支援、保障といった点も検討していただきたい。

それから、解雇ルールの緩和だが、企業の立場から言えば、国際競争力の観点からは、雇用のフレキシビリティを高めること、雇用対策の幅を広げるための施策が必要なことは分かる。一方で、安易な解雇が認められるようになれば、雇用の安定性を失わせるとともに、社員のロイヤリティあるいは長期的な人材育成定着に悪影響を及ぼすことが危惧される。特に我々メーカーが感じるのは長期勤続によるノウハウの蓄積あるいは継承、効率的な業務運営は日本の企業固有の資産であり、競争力の源泉であるということ。したがって、事業上の事情による解雇については、業績、景気の変動に必要以上に過敏に反応した安易な解雇を防ぐ一定の歯止めは当然必要だろうと考えている。

このような事情の中で、雇用、解雇をめぐる対応については、例えば一律、一様の対応ではなくて、国家戦略特区の考え方の中で示されているように、企業特区、つまり解雇権濫用の抑止あるいは離職者のセーフティネットの確保を担保できる企業を見極めた上で、実質的な規制緩和の糸口を探るような検討があってもよいのではないかと。

一方、ジョブ型正社員、つまり勤務地あるいは職務や労働時間を限定して、かつ雇用

責任も限定した正社員の検討を進めるべき。

それから、労働時間法制だが、現在の裁量労働制、企画業務型裁量労働制等は、適用可能な業務とか職種が過度に限定されている。対象業務や対象事業者は非常に厳しく、使い勝手が悪い。これを使い勝手のいいような形に改革すべきだと考える。この改革に当たっては、基本的には法定要件というのは最小限に留めながら、個別企業の労使合意に委ねるということが望ましい。裁量労働制の趣旨に沿って、高い裁量度をもって業務遂行していることを判定する目安のみを法律で定め、具体的な業務に対する適用は、各社の業務遂行の実態に応じて、各社の労使で確認、協定する形になるのが望ましい。

(八代教授)

まず、焦点になっている解雇ルールだが、これは非常に誤解されている。金さえ払えば解雇できるという仕組みに変えるものでは当然ない。あくまでもヨーロッパと同じような、最近で言えばイタリアの例のような解雇無効判決後の事後的な金銭解決の仕組みを導入するということである。なぜこれが必要かという点、中小企業と大企業の間では、あまりにも労働者間の差があるからである。裁判に訴えられる大企業の場合は、かなり補償ができるが、そういう余裕のない中小企業の労働者は、わずかの補償金で解雇されている状態に置かれており、何とかしなければならない。その意味で、厚労省におかれても、以前労働契約法を導入するときに、当時の規制改革会議とコンセンサスがあり、こういう金銭解決の仕組みを入れた労働契約法をつくるはずだったと思う。それが駄目になった経緯、一番大きな要因を改めて教えていただきたい。

それから、職務限定正社員の場合も同じである。今の不定型な働き方をする正社員と比べれば、雇用保障が若干緩くなるという意味で反対論が多いが、他方で、働く女性が増えている中で、転勤が共働き世帯にとっては非常に大変な問題になる。そういう意味から、これによってメリットを受ける労働者も非常に多いのではないか。今の労働市場の問題というのは、労使対立よりも労・労対立、つまり、多様なニーズを持っている労働者の意向が無視されて、従来型の専業主婦を持つ正社員の利害ばかりが強調されるという面があるのではないかと思うので、この点は厚労省においてもきちんと検討をいただきたい。

また、ペーパーには載っていないが、例えば有給休暇の買い上げという問題がある。これは古くからあるのだが、ほとんど議論されていない。全てを買い上げたら問題かもしれないが、半分なり4分の1なりの買い上げを認めれば、労働者にとっては歓迎されるのではないか。これは頭から反対するのではなくて、例えば労働政策審議会でこのような論点が議論されていないかもお話しいただきたい。

在宅勤務については、在宅という、場所を限定とした一種の裁量労働制が望ましい。今のように朝9時から夕方5時まで職場と同じような時間管理でやっていくという在宅勤務のやり方はあまりにも非効率的である。自宅にいる以上、仕事と仕事以外の時間を柔軟にする、その代わりに、深夜、休日労働についての割増賃金をつけない。労働基準法の中に、現在、事業場外労働の特例を規定しているが、これに加えて、在宅勤務に関する1項を例えば設けていただく。こういう議論についてどう考えられるかお答えいただければありがたい。

(佐藤議員)

手短かに3点申し上げたい。

1つは、先ほど長谷川主査が触れられた高齢者について。潜在的な労働力として高齢者に活躍いただくということは、日本の経済にとって非常に大きな課題である。特に、まだまだ元気で働ける高齢者の方に力を発揮いただくという観点だけではなくて、御承

知のとおり、特に製造業では、かなり技術を持った高齢者が会社を辞めて、それがその後、例えば韓国とか中国の企業に雇われるというケースがそう珍しくない。オペレーティングノウハウやテクノロジーの流出を防ぐという観点からも、高齢者の再雇用、あるいは様々な活躍の場を作り出して行くということは、もう一度見直されるべき。また、私が主査を務める医療や予防という観点からも、やはり元気な高齢者が元気に働いている社会というのは、ひいては社会保障負担の削減ということにもつながっていく。女性の活用に対して、今回非常にきれいに光が当たっている部分が多いと思うが、高齢者についてももう一度、特に技術を持った高齢者の方々のご活躍の機会を如何に作り上げて行くかといった観点を取り上げていただくのがよいと思う。

2つ目は、成熟産業から成長産業へのシフトの中で、一番大事なものは再教育制度をどう支援していくかという仕組みづくりのところ。単なるセーフティーネットではなく、雇用を生み出すような再教育制度というものに、成熟産業から成長産業への労働シフトが実現できるかどうかがかかってくる。そういう意味では、ハローワークの情報開示というのは非常に大きなステップだと思うが、制度をつくり民間に開放したら、あとは民間の努力、ということでは機能しないのではないかと。先程の国際人材育成のコミュニティーのところもそうだが、発想はよくて、おそらく制度的にもいいものなのであろうが、フォローアップをしないとユーザー側にとって本当に有効なものになるかどうかは分からない。最近ハローワークも非常に工夫していただいて、駅ごとの求人情報などを出している。ああいうような、いわばプロダクトアウトではなくて、マーケットイン的な発想で、この情報をどう利用してもらうのかということアフターケアとしてやっていくことが大事なのではないかと。

3点目だが、女性労働力の活用の中でダイバーシティという言葉がよく使われる。私の職場も女性がたくさんいるが、基本は働き方の多様化ということに尽きると思う。みんながみんな仕事に全力投球したいと思っている訳ではなく、仕事は仕事で頑張る一方プライベートも充実した生活を送りたいという人もたくさんいる。あるいは家庭の事情によって、午前中はどうしても職場に出られないが、午後からは柔軟な勤務が可能などの多様なニーズがあるので、女性の労働力の活用という観点からは、そこに光を当てる必要がある。

長谷川主査はホワイトカラー・エグゼンプションのトラウマとおっしゃったが、やはり基本は多様な働き方ということに焦点をもう一度当て直すということが求められるのではないかと。現場のニーズからしてもそういうことが言えるのではないかと。

(竹中議員)

私も手短かに3点申し上げる。

先ほど長谷川主査が国家戦略特区の話に言及してくださった。国家戦略特区は色々議論をさせていただいているが、かなりの部分が厚生労働省関係のものである。今後議論をさせていただくが、ぜひ厚生労働省には頑張っていただきたい。特に国家戦略特区については、今日は議論しないが特区になじむかなじまないかといった議論を超えて、ぜひ積極的にやっていただきたい。

2点目は、労働者派遣制度の見直しである。8月20日に有識者研究会の報告が出ているが、その中でいくつか、規制強化なのではないかと思われるところがある。例えば、今まで派遣期間の制限を、業務単位で行っていたものを労働者単位とするというのは、おそらく、世界にもそういった例がないぐらいの規制だと思う。多様な働き方を認めようというときに、間違っても規制を強化するような方向には行っていただきたいので、そこはぜひご注意をいただきたい。



3点目は、正に多様な働き方についてだが、8月8日に中期財政計画が出ている。その中で実質2%成長を目指すと言われている。逆算すると、相当労働参加率が高くなると、人口減少の中で2%成長は実現できない。様々提案をさせていただいているが、結果的に、労働参加率は高齢者、女性でどのぐらい高まるのかについてマクロと整合的な、厚生労働省内の見方をぜひ示していただきたい。

(岡崎厚生労働省職業安定局長)

榊原議員からは、労働移動支援助成金の受け入れ先企業に対する助成についてご指摘があった。資料にあるとおり、訓練費用だけでなく、OJTをやっている場合の賃金の部分を含めて助成する形になっている。そういう意味で、受け入れ先企業にも相当メリットがあるのではないかと。

賃金が下がった場合の補償については、財源をどうするかが問題で研究が必要。

高齢者の活用の話が佐藤議員からあったが、これは非常に重要。高齢者雇用安定法の改正法については、経済界から相当いろいろなお話を受けた中で策定させていただいたが、私も、法律での義務付けではない形の中でどうやって高齢者の方に活動していただくかということが非常に重要だと思う。そういう中で、特に医療、介護の部分は、労働者というだけではなくて、有償ボランティアとか様々な形があるのではないかと考えている。やはり活動している方が健康だという部分があるので、今回の概算要求の中にも、「新しい日本のための優先課題推進枠」の中で、生涯現役社会として、職業安定局だけではなくて、老健局などとともに要求している。そういった事業を糸口にしながらやっていきたい。

ハローワークの求人情報の民間開放については、人材協等と打ち合わせの中で、決まった形式ではなくて、加工可能な形式で出してくれと要望されているので、そういうことでまず提供したい。議員がおっしゃるように、本当に人材ビジネス事業者に活用されたかどうかという点が課題になると思うので、常にどういう効果があったかについて人材ビジネス事業者と常に意思疎通しながらやっていきたい。

我々も、これまで、どうもマッチングは国がやるもの、と考えているという印象を持たれていたところがある。そういうことではなくて、国がやる部分、地方公共団体がやる部分、民間がやる部分、全体が総合的になって労働市場機能が高まるということが非常に重要だと思っている。そこで、予算要求、組織要求の中でも、民間人材ビジネス事業者との連携を担当する部署も今、作ろうとしているので、このような姿勢で進めていきたいと思っている。

竹中議員から、労働者派遣法の話があった。労働者派遣法の見直しについては、人材協等からの色々な意見を踏まえながらやっている。より使いやすくなるように、そして派遣労働者の方、派遣元、派遣先にとっても、よりわかりやすいという制度設計にしていきたい。

(中野厚生労働省労働基準局長)

裁量労働制等については、再興戦略等でも定められました方針に則り、今月末から議論をしていく。その際には、長谷川主査から、日本的な裁量労働制の在り方としてしっかり考えて欲しいというご指摘をいただいたので、労使の意見等も聞きながら、我々もしっかりと考えていきたい。

なお、この点に関連し、先ほど竹中議員から、今日は国家戦略特区の話があり、榊原議員から、企業特区のような考え方も糸口にというご発言があった。我々としては、公正競争の観点から、特区のような形で規制改革を行うことは、労働基準法には基本的にはなじまないと考えている。

八代先生から、解雇無効判決後の事後的な金銭解決の仕組みの導入がなぜできなかったのかとお尋ねがあった。過去の労働政策審議会で2度ほど議論をしたが、労側の反対に加え、解決金の水準を決める際に、中小企業との関係でなかなかその水準を折り合うことができなかったという点、これが今までやろうとしてうまくいかなかった大きな原因の一つである。

職務限定等多様な正社員の働き方については、先程統括官が申し上げたように、既に有識者懇談会をスタートさせたので、こういった働き方を広めるべく、特に雇用管理上の留意点についてどのようにすればよいか等について、専門の先生方の御意見を聞いて、しっかりと議論していきたい。

在宅勤務、テレワークについては、確かに労働時間をきっちり把握することは難しい。このため、我々としては、八代先生から御指摘があったように、事業場外みなし制度等を利用することを様々な注意点等を含めながら周知に努めているところ。

なお、政府の方針としても、今後、このようなテレワーク的な働き方を進めることになっているので、総務省や国交省、経産省などの関係省庁とも連携して、来年度から在宅勤務モデルに係る実証事業を行うこととしている。厚労省としては、この実証事業の中でこのような働き方について、人事労務管理上の問題点、人事評価の点も含めて把握し、検証を行った上で、対応を考えていきたい。

(竹中議員)

特区になじまないと言われられると、特区が全て否定されてしまうようなリスクを感じる。いくつかの難しい問題があるということは承知しているが、なじまないと言うのではなくて、ぜひ、困難を超えていくつかの方向を考えるとという方向でやっていただきたい。

(八代教授)

今のお話だが、やはり特区というのは実験という意味もある。今の複雑な社会の中では、何が一番いいルールかというのは分からないので、何らかの形で実験するという意味もあるのではないか。

先ほどの裁量労働制についてである。例えば、過去、年収400万円以上を対象とするという案について、あまりにも低過ぎるという批判があったのは承知しているが、単に駄目だったと言うだけではなくて、それを踏まえ、例えば大企業に限定してもっと高い年収水準で提案したら合意がとれるのかどうか等、前に提案したのと違う条件で提案したらどうなるか。そういう点を検討していただければありがたい。

(中野厚生労働省労働基準局長)

今の八代先生の御指摘の年収の問題はホワイトカラー・エグゼンプションの話だと思うが、我々はあくまでも裁量労働制の枠内での議論ということになっている。その中で、先程も申し上げたように、労使の御意見を始め、日本の社会にてどのようなやり方がいいかをしっかりと議論していきたい。

(長谷川主査)

ご発言の機会がなかったが、鶴先生には、規制改革会議で雇用ワーキンググループの座長をさせていただいているので、是非連携をとりながらやりたい。

もう一つだけ申し上げる。私はアメリカで10年仕事をしたが、アメリカのエグゼンプトは、大卒で入ってきたら、いきなり個室をもらって、秘書がついてという人が対象で、秘書などは対象ではない。言葉だけを持ってきて、誤解を招くようなことは、百害

あって一利なしだと思う。日本型の、本当に日本の雇用者にとっても、被雇用者にとってもメリットがあるものを考えるように知恵を絞っていただきたいし、我々も知恵を絞りたいと思っている。

(西村内閣府副大臣)

活発な御議論に感謝。議論を拝聴して、役所側も再興戦略に従って、前向きに行こうという気持ちはあるが、なかなかスピード感や方向性が議員の皆様方と違うことがあるようである。是非そこは議員の皆さんの御指摘を踏まえていただきたい。文科省は大学改革、グローバル人材、KPI を達成するために本当に何が必要かということをご検討いただき、特にグローバル人材のところも、下村大臣は非常に前向きなので、もう一段、実現できる案をぜひ出していただきたい。

厚労省は今、特区の話があった。政治的にも非常に難しい問題であると理解している。しかし、日本を成長させていくために必要な改革をやっていくということが再興戦略で決めた安倍内閣の方針であるので、もちろん論点は沢山あるが、それを乗り越えて、知恵を出していただきたい。一度に変えるところが難しいところは、特区でやろうという方向性をご理解いただき、引き続き、議論をいただき、前向きな案を出していただきたい。

外国人の高度人材については、今日は議論がなかったが、長谷川議員のペーパーにあるように、400 人ぐらいしか認定者がいないということは、制度が知られていないし、使っても意味がないと思われるのだと思う。前回の6月の議論の際、KPI をつくるのも難しいということになり、法務省の資料でも、他の制度と相まって進むのだと書いてあるが、私は10万人ぐらい入ってきていいと思っている。一度には無理だろうから、せめて1万人ぐらいの外国人はこの制度を使って、メイドさんも入れて、もっと日本で優秀な人たちがビジネスできるという環境をぜひ前向きにつくっていただきたい。

(以 上)