

經濟財政諮問會議（平成26年第6回）  
經濟財政諮問會議・産業競争力會議  
合同會議（第4回）  
議事録

内閣府政策統括官（經濟財政運営担当）

經濟財政諮問會議（平成26年第6回）  
經濟財政諮問會議・産業競争力會議合同會議（第4回）  
議事次第

日 時：平成26年4月22日（火）16:35～17:55

場 所：官邸4階大会議室

1 開 会

2 議 事

（1）戦略的課題（労働力と働き方）【經濟財政諮問會議・産業競争力會議 合同會議】

（2）歳出分野の重点化・効率化（社会保障）

3 閉 会

(甘利議員) ただいまから平成26年第4回経済財政諮問会議・産業競争力会議合同会議を開催いたします。

合同会議の後、引き続いて、第6回経済財政諮問会議を行います。

本日、総理は16時45分頃から参加をされます。

また、新藤大臣は、国会対応のため、遅れて参加されます。

#### 戦略的課題(労働力と働き方)【経済財政諮問会議・産業競争力会議 合同会議】

(甘利議員) 本日は2020年に向けた戦略的課題として、労働力と働き方について、御議論をいただきます。まず高橋議員より御説明をお願いいたします。

(高橋議員) それでは、資料1-2、横置きをご覧いただきたいと思います。「持続的な経済の好循環確立に向けて～労働市場改革とルール・仕組みの再構築～」というペーパーでございます。

1ページ目をご覧いただきまして、まず経済の好循環の確立に向けてということでございますけれども、下の図をご覧いただきまして、今春闘での賃上げを受けまして、これが需要増につながり、デフレ脱却につながっていくという、右上からきた循環が何とかできるのではないかと期待しております。ただし、これを1回の循環で終わらせてはいけないうえ、ぐるぐる回りにするためには、左下でございますけれども、企業の生産性が上昇して、企業収益の拡大につながる必要があります。そのためには、いろいろな改革、成長戦略が必要でございますけれども、中でも労働市場の改革を通じて、生産性の上昇を実現することが次の課題だと思っております。その上ですが、そうやって上がった企業収益を適切に配分していくという観点から、賃金決定ルールを再構築していくことも必要ではないか。この2つが大きなポイントではないかと思っております。

2ページをご覧いただきまして、生産性を向上するための施策、取組の中で、1つ大きなポイントが人材力の強化だと思っております。左側の四角の中で、現状の問題点を指摘させていただいておりますけれども、最近労働市場が大きく構造変化しております。非正規、長期失業の増加、高齢化、その一方では、若年層を中心に就業者不足が顕在化しております。こういう中で、労働市場は二極化したままで、ミスマッチが常態化しております。一方では、過剰雇用の問題で、企業が大胆な再編ができない。雇用の受け皿と期待されているサービス業は、低生産性・低賃金という実態です。デフレの中で、企業の人材投資も低調であった、公的職業訓練も少ない、こういった問題点がございます。この解決に向けて、右側でございますけれども、若者、女性、高齢者、あるいは外国人も含めた多様な労働者の活用が課題でございます。足元で労働需給がタイト化して、さまざまな分野で労働力不足が顕在化しておりますけれども、これはむしろ労働市場改革のチャンスと捉えるべきではないかと思っております。実際、正規化促進の動きが出てまいりました。ユニクロ、ANA、IKEA等々で報じられておりますけれども、こういった動きを捉えて、不本意な非正規を解消していくことに拍車をかけるべきではないかと思っております。2つ目が、マッチング機

能の強化。3つ目が、質の高い職業訓練の実施。こういったことを通じて、人材力の強化が必要ではないかと思えます。

3ページ目でございますけれども、働き方についても、現状いろいろな問題点がございます。左側をご覧くださいまして、硬直的な雇用形態、雇用システムということで、具体的には正規の間、あるいは正規と非正規の間での相互転換が難しいということ。あるいはライフサイクルに見合った、柔軟な働き方ができないといった問題がございます。一方で、もう一つの大きな問題が長時間労働でございます。正社員は無期限・無限定という前提の下での働き方です。この結果、国際的に見ても、長い労働時間が常態化している。そして、付加価値生産性という観点から見ると、なかなか上がっていかない。あるいは男性の長時間労働が、女性の労働参加を阻害しているといった点も指摘されております。この課題を解決するためには、右側でございますけれども、多様な働き方ということで、ジョブ型正社員の普及、あるいはライフステージに応じた働き方、こういったことが必要だと思います。長時間労働の抑制も待たなしの課題であり、これまでもいろいろな手法が検討されてきましたけれども、抜本的な手を打つべき時期ではないかと思えます。具体的にここでは、小さな字でございますが、時間外労働に対して、割増賃金ではなくて、休暇を付与する仕組み、こういったことまで考えるべきではないかと思えます。

4ページでございますけれども、大きな2つ目の課題である、賃金上昇のルール化でございます。左側の現状の問題点をご覧くださいまして、戦後、生産性がキーワードになった賃金決定が行われてきましたけれども、デフレ下では、賃金抑制がずっと続いてまいりました。加えて、足元では、グローバル競争の激化、あるいは非正規雇用の拡大、労働市場の構造変化、こういったことも起きておりますので、ここは新たな労使協力や将来に向けた賃金・雇用の在り方について、考え方を改めて共有していく必要があるのではないかとございまして。右側、課題解決に向けてということで、具体的には、労働市場の構造変化を踏まえて、～まで書かせていただいております。サービス業の生産性向上。年功序列の賃金体系の見直し。生産性と賃金が連動した春季労使交渉のルール・仕組みの再構築。これは個々の企業、産業、それぞれが取り組むべき課題だと思います。非正規も含めた成果の配分。産業構造の変革に対応できるような人材力の強化。柔軟な労働市場の構築。こういったことについて、労使が考え方を共有・ルール化して、結果的にWin-Winとなるような、新しい働き方を模索すべきではないか。諮問会議でも、そうした動きをフォローアップしていくべきではないかと考えております。

以上でございます。

(甘利議員) ありがとうございます。

次に産業競争力会議雇用・人材分科会の主査であります、長谷川議員から御説明をお願いいたします。

(長谷川議員) それでは、お手元の資料2-2をご覧くださいと思います。

1ページ目でありますけれども、「働き過ぎ」防止の総合対策であります。本提案は、

グローバルに通用する働き方への改革を示すものでありますが、長時間労働を助長するような趣旨ではもちろんなく、むしろ効率的で柔軟な働き方を提案するものであります。そのために、まずは働き過ぎや過労死の防止、そもそも現在の法令を遵守していない企業については、管理指導を徹底し、そのような懸念が抱かれることのないよう、措置を講じることを大前提といたしております。主査ペーパーでも述べておりますとおり、法令を遵守しない企業の存在を理由に、生産性の高い真面目な企業の更なる生産性向上、競争力向上のためのチャレンジを抑制するようなことがあってはならないということを、厚生労働省には確認・徹底をいただきたいと思っております。

それから、中ほどであります。新たな労働時間の制度の創設であります。働き方改革の目標、働き方に対する新たなニーズであります。中段にありますとおり、多様な人材の活用や生産性向上など、経済社会の要請に加え、働く者のニーズも変わってきておりますが、これらに応えるには、時間ではなく成果で評価される働き方とペイ・フォー・パフォーマンス、成果に応じた報酬を基本に据える新たな働き方が必要と考えます。

下段の方に移っていただきまして、ポイントは3点でございます。

1点目は、「個人の希望に基づく」ということであります。業務遂行及び健康管理を自律的に行う個人を対象とするという点です。

2点目は、「成果ベースの労働管理」であり、労働時間管理ではないということです。

3点目は、制度の大枠は労使合意にて決定をするという、「労使自治」であります。

2ページ目に移っていただきまして、制度のイメージでございますが、枠組みの定め方において、2つのイメージを提示いたしております。

Aタイプは、労働時間の上限を要件とするタイプ。総労働時間の上限を設定し、その中で働き方を柔軟にするため、子育てや親の介護などを余儀なくされる労働者などに向くのではないかと考えます。

Bタイプは、報酬の下限を要件とするタイプで、例えば1,000万円以上など、高めの水準を要件とするため、高収入者が対象となり、ハイパーフォーマーがより能力を発揮することや、プロフェッショナルの育成などに向くのではないかと考えます。

いずれのタイプも、再度強調しますが、個人の希望に基づくものでありまして、所期の要件を満たさない場合は、通常の労働時間に戻すということも考えなければいけないと思っております。また、健康管理を徹底することも当然でありますし、労働基準監督署へ届けることもタイプを問わず共通項として定めていくべきだと考えます。そして、最後に、まずは過半数組合のある企業に限定して導入することを提案するものであります。

3ページ目ではありますが、予見可能性の高い紛争解決システムの構築であります。現在、厚生労働省におかれては、「労働審判」や「あっせん」などの事例について、調査・分析中であると聞いておりますが、この結果を各被雇用者の背景ごとに整理し、公表をさせていただきたいと思っております。

本日の厚生労働大臣資料によりますと、個別労働紛争解決制度には51,515件の相談があ

り、このうち、都道府県労働局が行うあっせんに申請されるのは1,904件、10万円以上20万円未満が最も多い解決金額になっております。一方、裁判所が行う労働審判では、100万円、訴訟までいけば300万円程度の解決金が平均的だということではありますが、実際、裁判には時間も費用もかかるため、相談だけで終わっている約5万件の中には、何の金銭的な解決も受けていないケースもあると想定され、あっせん申請に至っても、その多くは十数万円で済まされているのが現状ということです。労働者保護の観点から、事例の整理・公表を早急に行い、これに加えて、多くの国で導入されております、金銭救済システムについても、創設に向けた検討を、スケジュールを示した上で開始をしていただきたいと思います。

4ページ目の下であります。世界トップレベルの雇用環境の実現に向けた実行体制づくりとして、1月20日に産業競争力会議にて決定した「成長戦略進化のための今後の検討方針」において、今後5年間を世界トップレベルの雇用環境を目指した集中改革期間と位置付けると定められております。集中改革期間で改革を進めるには、個別労働法制などについて、これまでどおり、労働政策審議会で検討しつつ、できれば総理主導の新たな会議を設けて、推進を一体化していただきたいと思います。

以上でございます。

(甘利議員) ありがとうございます。

民間議員からのただいまの提案を踏まえた検討状況について、田村厚生労働大臣から説明をお願いします。

(田村大臣) 時間の都合上、ポイントのみを説明させていただきたいと思います。

資料にはございませんけれども、長谷川主査からも御指摘がございましたとおり、働き過ぎの防止に関しましては、若者の使い捨てが疑われる企業への監督指導を始め、引き続き力を入れて取り組んでまいりたいと考えております。また、労働時間制度については、競争力強化のために、一層多様で柔軟な働き方を可能とする改革が必要であることは理解しておりますけれども、同時に、割増賃金も含めた現行ルール適用を幅広く外すことに、国民の不安があることも事実でありまして、以下、資料に沿って説明をするとおり、育児・介護の事情等を抱えた労働者のニーズに対応することが必要と考えております。

1ページ目であります。上側でございます。左にあるように、始業・終業時刻の柔軟化、突発的な事態への対応ニーズが考えられ、対応策として、右の(1)～(3)までの具体的な提案をいたしたいと思っております。

提案(1)でありますけれども、「朝型」の働き方の推進であります。やむを得ない残業を夜ではなく朝に回すことで、生産性を上げつつ、保育所への送り迎え等も行いやすくする取組を、国民的な運動として広めていきたいと考えています。これにより働き方の効率化、また、男性の育児参加の確保など、さまざまなメリットが生まれると考えております。3ページ目であります。下の参考にありますように、ドイツは8時より前に仕事を始め、17時より前に仕事を終える人が約半数に達しておりまして、日本でも朝型の働き方に

取り組む企業では、生産性向上により残業が減り、早い時間に帰りやすくなったと聞いております。今後、例えば「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」など、政労使のトップが集まる場も活用しながら、日本人の働き方の改革を進めていくことを提案したいと考えております。

4 ページ目であります。育児・介護の事情がある世帯には、始業・終業時刻を自由に選びたいというニーズがあります。このため、労働者の方々にも非常に満足度の高いフレックスタイム制について、法制度の改革も含めて、取り組んでまいりたいと考えております。ドイツの労働時間貯蓄制度は、ワーク・ライフ・バランスの確保の観点からも効果的と考えており、これは参考にさせていただきたいと思っております。

5 ページ目であります。フレックスタイム制のもとでは、図のとおり、子供の学校行事や発熱があっても、働く人の判断でリカバリーできます。また、育児や介護への対応で、労働時間の枠に達しない場合には、 にあるように、清算の際に年休を使える仕組みについて、今後、議論をしたいと考えております。さらに のとおり、現行では、最長1カ月とされている清算期間の延長を検討してまいりたいと思っております。これらは法改正が必要な見直しであり、労使で議論を深めていきたいと考えております。

6 ページ目であります。提案の3つ目、テレワークの普及でありますけれども、例1のとおり、テレワークの日は、通勤時間を育児や介護などの時間に充てられる等の利点があります。テレワークにおける労働時間の柔軟化は、所定労働時間の変更やフレックスタイム制の活用で実現できるものと考えます。

7 ページ目、今後、テレワークを大きく広げるため、誰でもテレワークができるようなノウハウ、設備、社内の制度を普及・整備し、場所に捉われない働き方を拡大してまいりたいと考えております。

8 ページ目であります。以上のほか、日本再興戦略や規制改革会議の意見書を踏まえ、企画業務型裁量労働制の見直しなどについて、しっかり議論してまいりたいと考えております。

9 ページ目であります。次に紛争解決システムについて、御説明させていただきます。現在、あっせんの事例の分析・整理を始めとして、検討方針を踏まえた対応を進めてまいります。なお、我が国の多くの大企業では、整理解雇の前に、退職金の割増し、早期退職者を募集するなど、合意解約で雇用を終了させております。他方、中小企業の解雇の実態には、様々な議論があることも事実でありまして、金銭解決の議論に当たっては、こうした複雑な実態とともに、諸外国との比較に際しては、退職金制度の雇用システムの相違も含め、しっかり研究した上で、我が国の実情に即した紛争解決システムの在り方について、幅広く検討してまいりたいと考えております。

10 ページ目でありますけれども、多様な正社員につきましては、有識者懇談会で議論を深めており、非正規雇用労働者のキャリアアップ等につながるよう、本年年央を目途に、雇用管理上の留意点を取りまとめるなどの取組を進めております。あわせて、職業能力評

賃制度の充実にも取り組んでまいりたいと考えております。

最後に厚生労働省といたしましては、引き続き、競争力強化の視点も持ちながら、労使双方が納得でき、広く国民の理解を得られるようなルールの在り方を考えていきたいと考えております。

以上でございます。

(甘利議員) ありがとうございます。

それでは、御自由に御意見をいただきたいと思えます。

榊原議員、お願いします。

(榊原議員) 私から御発言させていただきます。

先程長谷川議員から提案のあった、新たな労働時間制度ですが、通常の労働時間管理になじまない労働者に限定して、労働時間などの適用除外の道を開くものでありまして、現状のフレックス制度、あるいは裁量労働制では対応できない、企業と社員双方のニーズに合致した制度だと考えます。経団連もかねてより要望してきたところでありまして、是非実現をしていただきたいと思えます。熾烈な国際競争の中で、日本企業の競争力を確保・向上させるためには、労働時間規制の適用除外は必要不可欠でございます。

具体的な企業側のニーズの例を1～2つ挙げますと、国際業務における時差への対応に加えて、技術開発、顧客対応、あるいは新設の設備の立上げ、受注獲得時などで、1年間ぐらいの長期にわたって、集中的・波動的な対応が必要なケースが数多くあるわけです。こういったケースでは、現行のフレックス制度などでは対応できない状況であります。

また、先程の提案の制度は、働く人が自らのニーズに合わせて、働く時間や場所を選べる。しかも、成果に応じた報酬を得られる制度ということで、子育てや介護をしながらキャリアアップを求める女性の活躍推進のためにも、極めて有効であると考えます。

この制度の具体的な要件は、個別企業の労使自治に委ねることを基本に据えた上で、提案があったように、対象者に対しては、十分な健康確保措置を保障し、かつ、当面は過半数労働組合がある企業に限るということにすれば、適正な運用が可能であると考えます。細かい制度設計につきましては、現場感覚のある労使の立った場で議論してもらえば良いと思えます。

新たな労働時間制度を年央の成長戦略に是非盛り込んで、制度化していただきたいと思えます。

私からは以上でございます。

(甘利議員) 続いて、岡議員、お願いします。

(岡議員) 規制改革会議における雇用分野の検討状況について、お話しさせていただきます。

規制改革会議では、6月の答申に向けて、重点的フォローアップ事項として、労働時間規制の見直し、ジョブ型正社員の雇用ルールの見直し、新規検討事項として、雇用仲介事業、職業紹介等の見直し、労使が納得する雇用終了の在り方、紛争解決に、今、取り組ん



であります。その中でも、成長戦略にとって大変重要な課題であります、労働時間規制の見直しに絞って、本日は意見を申し述べます。

昨年12月に三位一体改革を求める会議の意見を取りまとめました。労働時間の量的上限規制、休日・休暇取得に向けた強制的取組、一律の労働時間管理がなじまない働き方に適した制度の創設、以上3点をセットにして、改革を進めるものであります。健康確保やワーク・ライフ・バランスの推進と労働時間の適用除外による柔軟な働き方の実現を同時に進めるのが趣旨でございます。

本年3月には、経団連、連合、厚生労働省との公開討論を実施いたしました。経団連からは、当会議の意見を支持する賛意の表明があったところでございます。また、連合においても、長時間労働の是正についての基本認識は同じであり、多様な働き方に合った制度の必要性自体は否定していないと、我々は受け止めました。

当会議の提案のポイントは、働き手、企業側双方にとってメリットのある、働き方の選択肢を増やすという目的でございます。適用除外の対象者は、国が目安を示した上で、企業レベルの労使自治に委ねること、恣意的な運用を排除するため、労使協定内容の届けを義務付けるということが1点。2点目は、セットで導入する量的上限規制や休日・休暇取得促進の取組についても、国が枠組みを示した上で、どの手段を選択するかは労使自治に委ねること。

以上がポイントでございます。

厚生労働省におかれましては、労使双方に対してイニシアティブをとり、三位一体改革の具体的な制度設計の議論に着手していただきたいと思っております。

以上であります。

(甘利議員) それでは、ここまでで、田村大臣から何かありますか。

(田村大臣) いろいろありますので、回答はまたゆっくりとさせていただきたいと思っておりますが、今、Aタイプ、Bタイプというお話をいただいたのですが、Bタイプに関しては、どういう職種の方々かということが、これでは我々は分からなくて、例えば1,000万円だとか、1,500万円、資料には1,000万円以上と書いてありますけれども、今、医師の場合、当然1,000万円以上もらわれています。ところが、今の医師の働き方をすれば、時給換算すると、最低賃金に近いという方々もおられるわけでありまして、そういうものをどう考えるか。ですから、医師のような働き方を1,000万以上ということで、こういう形になりますと、今の働き方を余計に助長する。

逆に、今、医療は勤務環境改善をしていくということで、新しい法律の中に盛り込んで、支援センターを都道府県で作って、医療の勤務状況をちゃんと見直そうではないかということをやっておりますので、医師という観点からいくと、こういうところにはなかなかなじまないというか、今、既にそんな状況の中で、医師が非常に疲弊しているという状況がありますので、ほかはどういうことをお考えになられているのかということは、私はまだ理解ができていないものですから、また教えていただければありがたいと思っております。

Aタイプは、また検討させてください。内容的にどういう内容かまだ分からないものですから、よろしくお願いいたします。

(長谷川議員) 1つだけよろしいですか。

(甘利議員) どうぞ。

(長谷川議員) 今の質問に対して、職種というよりは、労使で話し合いをして、労使自治で大枠を決め、さらに対象に入るか、入らないかは、本人の希望、オプトインという形を提案しております。つまり、強制的にこの職種は全部対象とするとか、そういう形では提案しておりません。したがって、仮にそのお医者さんの実際上の取扱いが不利になるということであれば、それは御本人に入っていたかなければ結構だということですので、そういうことまで強制は考えておりません。

(田村大臣) そこでいつも意見の相違が生まれてくるのだと思いますが、労使の立場は、使のほうは基本的には強い。もちろん組合をかませるといふ話ならば、一定程度の発言力はあるのかも分かりませんが、ブラック企業は、御承知のとおり、本人が納得してやっているということで、基本的には動いているという状況があるわけでありまして、そのところをどう勘案するか。

ワーク・ライフ・バランス、働き過ぎを解消しようという中での御提案でございますが、本当にそのような形になる制度設計がどういうものであるかというのは、またいろいろと検討させていただきたいと思います。

(長谷川議員) 切りがありませんので、またにいたします。

(甘利議員) 竹中議員、どうぞ。

(竹中議員) 今や古い言葉になったかもしれませんが、人生いろいろ、働き方がいろいろ、本当に多様な働き方があって、それに対して、一般的な枠組みとして、A案、B案が提示されています。今、おっしゃった医療の問題は、医療行政の問題なんです。はっきり言って、今、医者不足で、いろいろな形で労働を強要されているとか、別の問題が医療行政にあるからだと、私たちは認識します。だから、そういう一部の例で、一般的な提案について、議論がかみ合わなくなるというのは、避けていただきたいと思います。

もう一つ、金銭救済制度は、我々もいろいろと議論しましたけれども、先程長谷川議員が説明しましたが、ケースによってもものすごい格差があります。私が格差の話をする、からかう人がいるのですけれども、2桁ぐらい違う例がある。金銭救済の制度がないのは、ここにも書いてありますけれども、日本と韓国ぐらいで、そこはグローバルなスタンダードからすぐずれているような気がするんです。だから、そういう意味での問題提起でありますので、今日は時間の制約もあるかもしれませんが、場合によっては、文章で質問させていただいて、そこを回答していただいて、建設的に議論をさせていただきたいと考えます。

(甘利議員) 金銭救済は、それで首を切るということではなくて、紛争後の対応・処理ですね。

(長谷川議員) そうです。

(田村大臣) 今まで判例でいろいろな金銭解決の事例はあると思いますので、そういうものはある程度出てくると思います。ただ、支払い能力だとか、そういうものを勘案しているの、一律に類型化がどこまでできるのかというのは、我々としても分からないわけですが、やはり企業の支払い能力に応じてというところもあると思います。ただ、判例としてはありますから、そういうものは出せると思います。

(甘利議員) ほかにどうぞ。

佐々木議員、どうぞ。

(佐々木議員) 民間議員の高橋さんが説明した中で、人材力強化の観点で少しお話をしたいのですが、まず少子高齢化で生産年齢人口が減少してきて、労働力不足が拡大している。

もう一つは、進学率が非常に向上しているということで、加速度的に、今、製造現場、建設の現場、介護・福祉は、現場技能者の不足に非常に悩んでいるところだと思います。

ちなみに、日本の高卒人材は、団塊ジュニアがその世代です。平成4年がピークで、181万人いたのですけれども、平成25年は109万人、72万人減っているのです。これはマイナス40%です。さらに進学率の向上で、高卒の就職者は60万人から18万人まで減っています。これが7割も減ったことで、資料の図1に示す製造業での若年労働者は非常に不足をしている。図2のところ、昨今の技能者の有効求人倍率が書いてありますけれども、例えば建設技能者は3倍です。それから、サービス業は2倍です。これに表れていて、これが復興の妨げとか、サービス業での非正規の増加の一因になっていると思っています。

もう一つ、国内の製造業の海外雇用者ですけれども、2012年では443万人と、製造業全体の22.4%です。製造業というのは、4分の1の従業員は海外従業員なのです。円高による海外移転とか、相手国政府の地産地消要求もあったのですけれども、実際には国内の若年労働力の不足も影響しているということだと思います。

今度、高齢者側にいくと、2006年4月の改正高年齢者雇用安定法で、65歳まで雇用継続が課せられましたけれども、やはりコストとかポストの問題から、高齢者をそのままの年功賃金とか職種で継続雇用できない。そうすると、非正規が増える。それから、職種転換で生産性が一挙に下がるということが起こりました。

ちなみに、2012年までの5年間で、非正規労働者が152万人増加したのですけれども、そのうち60歳以上は141万人、92%なのです。この法律ができた後で、増加した非正規のうち92%は60歳以上です。だから、労働力の確保には、若年の技能者の確保は大事になってくると思います。この前も言いましたが、外国人で国内企業の海外の工場で働いている者については、正規労働者の国際的なローテーションを拡大する。あと、高齢者の活躍の促進については、非正規化、生産力・生産性低下を抑制するために、年功賃金から職能賃金に転換し、仕事をそのまま移行できるような形にしていけないのではないかと考えております。

以上です。

(甘利議員) 長谷川議員、どうぞ。

(長谷川議員) 少しだけ言わせていただきたいのですけれども、主査ペーパーでも述べておりますように、田村大臣がおっしゃいましたが、法令を遵守しない企業、いわゆるブラック企業の存在を理由に、生産性の高い真面目な企業の更なる生産性向上、競争力向上のためのチャレンジを抑制するようなことがありますと、結局、悪い方に合わせてしまうことにもなりますので、そのところは、きちんと管理監督をしていただくことによって、そういう企業が、そういう状況を続けられないようにしていただくのが、筋ではないかと思えます。それが1つです。

それから、フレックスタイムについては、いろいろ考えていただいて、大変感謝申し上げます。一方で、安倍総理になられてから、女性の3割を管理職にする、あるいは女性の役員を1名以上登用しようというような、女性が輝く日本づくりのためのいろいろな目標がありますが、それをやるためにも、ここで申し上げている新しい労働時間制度の背景は、時間ではなく、成果で評価されるペイ・フォー・パフォーマンスといいますが、そういう考え方・やり方をこれからは企業も導入していかなければいけないし、それについて、政府も御理解いただき、御協力をお願いしたいというのが、2点目です。

3点目、紛争解決ルールにつきましては、分科会の方で外部の法律事務所に主要国の例を調べていただきましたが、その結論は、日本のように、紛争解決ルールが不透明で、予見性が低い国は例外的であって、先程竹中議員がおっしゃったように、日本と同じなのは韓国ぐらいで、ほかのところは大体決まっております。そういうことについて、これからルールの透明化に向かって検討する第一歩として、どういう解決方法があって、それぞれがどういう形で実施されているか、そこをきちっと調べて分析もしていただいて、まず開示をしていただく。そこから進める必要があるだろうと思えます。調べていただいた結果では、国によっては、企業の規模によってガイドラインに差をつけているところもありますし、いろいろなやり方がありますから、是非前向きに御検討いただくということをお願いしておきたいと思えます。

(甘利議員) 厚生労働大臣、どうぞ。

(田村大臣) 事後的金銭解決というか、何と云っていいのかわからないが、私が何か言うと、また国会でいろいろ言われます。

(長谷川議員) 紛争解決システムです。

(田村大臣) これに関しては、いろいろと研究をさせていただきたいと思えます。

それから、新たな労働時間制度の創設ですが、Bタイプ、高収入・ハイパーフォーマー型は、竹中先生は全ての職種という言われ方をされましたが、本当にこういうやり方がそぐうものがあるのだと思えます。ですから、それはそれで、我々もどういうものなのか、いろいろとお話をお聞かせいただきながら、こういうものに対して、生産性が上がるといいですか、自由な働き方の中で、御自身が能力を発揮される働き方というものは、我々も理

解をするところであります。

医者を出したのは、今、そういう状況なので、あえて医者がこういう中に入るとどうなのかということで申し上げました。

左側のAタイプというものは、私はよく理解できていません。どうやって業務量をはかるのかとか、そういうことが理解できていなくて、言うなれば、ワーク・ライフ・バランスを崩してしまうような働き方になる可能性もあるので、ここはまたいろいろと話をお聞かせいただきながら、どういうものが研究させていただきたいと思います。

(甘利議員) 稲田大臣、どうぞ。

(稲田大臣) ありがとうございます。規制改革担当大臣です。

働き方の見直しは、安倍政権の成長戦略の重要な課題の1つとして、引き続き、関係府省と連携しつつ、重点的に取り組んでおります。働き方の見直しに当たっては、労働時間規制、ジョブ型正社員、労働紛争解決といった課題に総合的に取り組む必要があると思います。特に労働時間規制については、規制改革会議において、三位一体の改革を提案しています。一つ一つの論点ですと、労使が激しく対立して平行線のものを、3つ一遍に、三位一体で提案することで、解決点を見出していこうということでありまして、公開ディスカッションでも、経団連から評価を受けたところでございます。三位一体改革の提案については、関係府省におかれても、これを踏まえて、積極的に検討を進めていただきたいと考えております。

以上です。

(甘利議員) 続いて、経済産業大臣、どうぞ。

(茂木議員) 時間のことは言えた義理ではないのですけれども、1つは、企業もグローバル化をする中で、労働環境もグローバル化をしないとやっていけないというのは、間違いないと思います。

もう一つは、極端な例は確かにあるのだと思いますけれども、お医者さんとか、女工哀史みたいな業種に適用するということにはならないのだと思います。設備もそうなんですけれども、仕事というか、働き方についても、いかに生産性を上げるか、こういう仕組みを制度の中に組み込むことが極めて重要だと思っております。そういった意味で、民間議員の皆さんから更に具体的な提案をしていただいて、厚生労働省でも御検討いただけるとありがたいと思います。

(甘利議員) 総理、どうぞ。

(安倍議長) 先程の佐々木議員の御発言に質問ですが、60歳から65歳までに延ばして雇用を義務付けた中において、60歳以上の人たちが、非正規として残るといったことだったのでしょうか。

(佐々木議員) はい。

(麻生議員) 数字を言っていただけますか。

(甘利議員) 佐々木議員、どうぞ。

(佐々木議員) 先程お話ししたのは、60歳定年だったものを65歳に延ばすと、そのまま年功賃金でいったら、すごいコストになるわけです。それができないので、雇い替えをして、うちの会社の場合はちゃんと正規雇用として、別の会社を1つ作って、そこにいて、給料をもう一回見直すという形になるのですが、そうではなくて、非正規として雇用しているケースが結構あって、経団連での調査では、2012年までの5年間で非正規労働者が152万人増加した中で、60歳以上が141万人増えた。これが調査結果でございます。

(安倍議長) 今の調査結果は、私、初めて知りました。非正規がすごく増えたのではないかという御批判があったのですが、90%以上は60歳以上だったということですね。

(佐々木議員) 92%です。

(安倍議長) 92%が60歳以上なのですね。

(田村大臣) 増えた人ですね。

(佐々木議員) 増えた人です。何千万人もおりますので、法律ができてからの5年間で増えた152万人のうちの92%は60歳以上です。

(安倍議長) ですから、2007年から2012年までですね。

(佐々木議員) そうです。

(安倍議長) もちろん正規で残ればいいのですが、辞める、仕事がなくなるより非正規で残るということですね。

(佐々木議員) もちろんそうです。ただ、例えば部長で定年になったら、65歳までもう一回部長とか、もう少し上とか、そういうふうにはいかないわけです。実務をやっていた人たちですので、別会社に移籍してそこに仕事を委託するわけです。そのときは、受託した会社に支払を行う。それに見合った報酬を60歳以上の従業員に払う、大体そういうやり方です。その会社に正規で入っている人と、そうではなくて、非正規になっている人も結構いて、正規、非正規率で調べると、こういう感じになると聞いております。

(高橋議員) 不本意ながら非正規なのか、望んで非正規なのかというのは、分からないのですか。

(佐々木議員) それは望んで非正規の人も多いと思います。全く働かないよりは、適度の仕事を望んでいると思います。

(高橋議員) 自分で自主的に非正規になっているのですか。

(佐々木議員) 会社のシステムでなっているのではないかと思います。うちの場合は、先程言ったように、別の会社を作って正規になっています。

(安倍議長) 長く働く中で、どういう道があるかということは、重要なポイントだと思います。Aという会社から完全に離れるよりも、そことつながっていながら、自分の今までの仕事の経験を生かして収入を得るということでしょうし、生産性においても、経験値もプラスになってくるということであれば、今後、高齢者の人材を活用していく上においても、今までの分析をして、産業政策あるいは労働政策として、どう考えていくかということは、考えていくべきではないかと思えます。

(茂木議員) 賃金体系さえ変えれば、フェローだったりとか海外だったりすると、ある程度の年齢になりますと全く違った職種になって賃金体系が変わっていくと。そういうふうになれば、子会社を作らなくても同じようなことができるのではないですか。

(佐々木議員) そういう意味で、先程お話しした職能賃金に変えておいて、その職能だったらいくらだよと言われれば、年齢に関係なく、その賃金であれば、60歳だろうが65歳だろうが70歳だろうが、働いてもらうというのが先程の提言でございます。

(甘利議員) でも、企業のサラリーマンのピーク賃金は、かなり60歳より手前に来ているのではないですか。そのまま60歳以降にくっと落とすというのは不可能ですか。

(佐々木議員) 元の最終賃金の70%くらいになります。年功賃金を段階的に下げようとしても65歳までの5年では短い。

(田村大臣) 雇わなければいけないという法律にしたのです。それを更に強化して、去年からはもう全員。それまでは労働組合との話合いの中で、この人はと外せたのですけれども、去年の4月からもう全員65歳まで、今回の法律は3年ごとに1歳ずつ延びていくというふうになっているのですが、全員雇わなければいけないという法律になりましたので、企業によって有効に使う企業と、もう法律に書いてあるから、あなたは週3回で良いから、この賃金で来てという企業と、企業によって違うのです。

(榊原議員) おっしゃるとおり、60歳以上は何らかの形で雇用機会を提供しなければいけないわけで、それを我々はその制度が出る前からやっておりましたけれども、今は100%やっています。ただ、そこは今おっしゃったように、人によって完全に60歳以上を超えてからも同じ雇用条件で延長する人と、人と能力によっては3日だけで嘱託社員としてやる人とか、4日の人とか、2日の人とか、そういうのがいます。給料は年金が出るときまでは給料で、年金が出たときには年金と合わせた給料で生活が十分できるだけ給料を保障する。65歳までは、そんな形で100%雇用するという形にしています。ですから、65歳までは少なくとも何らかの報酬を得られるという制度になっていると思います。

(安倍議長) これはだんだんと延びていく可能性がありますからね。65歳から70歳に。だから、それはよく考えておく必要があるのかなと思います。

(竹中議員) ですから、条件は柔軟にしておかないと、企業としては長期の雇用を保障する。そういうことのためには、やはりそれに合わせた賃金。人によっては、今、賃金をくださいと。その代わりにアット・ウィル・エンプロイメントというか、もっと短期の条件でも結構ですと。その多様性を認めようというのが、まさに今日の長谷川主査の提案になっていると思います。

(岡議員) 企業にとっても、これだけだんだん働き手が減ってきますと、60歳で定年で辞めていた時代から、さっき総理のおっしゃったように、むしろ経験のある人材を有効活用したいというのは企業側のニーズでもあるのです。うちの例で申し上げれば、10年前から65歳までやっているわけですが、法律ができる前から、その必要性があったので

す。これからはますます、それが65歳から70歳になり、場合によっては60歳の定年が65歳に定年が変わるといような方向にもあると思います。

ただし、竹中さんもおっしゃいましたけれども、そのときに働き方をあまり縛らないで多様性を残しておくことも、企業にとっても働き手にとっても、双方にとってよろしいのではないかと思います。

以上です。

(甘利議員) それでは、何かありますか。

それでは、ここで総理から御発言をいただきますが、その前にプレスが入ります。

(報道関係者入室)

(甘利議員) それでは、総理から発言をいただきます。

(安倍議長) 吹き始めている「賃上げの風」を持続的なものとするために、労働市場改革を始めとする成長戦略により、生産性を向上させなければなりません。あわせて、それを賃金・所得の継続的な上昇に結びつけていく必要があります。労使双方がそうした認識を共有し、互いに努力して好循環を実現してほしいと思います。政府は環境整備に全力を挙げてまいります。

人口減少下において、持続的成長を実現するため、老若男女を問わず、全ての国民が能力を最大限に発揮できるよう、柔軟な働き方を実現していきたいと思います。

このためには、まず「働き過ぎ」防止を強化することが前提となります。その上で、子育てや介護など、様々な事情や多様なニーズに合わせて、労働時間規制の多様化を図る必要があります。健康管理を図りながら、創造性を発揮できるように、時間ではなく成果で評価される働き方にふさわしい、新たな労働時間制度の仕組みを検討していただきたいと思います。

また、国民が中小・小規模企業を含めて、安心して職場を選び、また、事業者も安心して雇用創出ができるように、労働紛争の解決を促す客観的で透明性の高い仕組みについて、検討を進めてもらいたいと思います。

(甘利議員) ありがとうございました。

それでは、プレスはここまでとさせていただきます。

(報道関係者退室)

(甘利議員) 合同会議の最後に私から、対日直接投資に関する有識者懇談会の報告書について御報告をいたします。お手元の配布資料をご覧いただきたいと思います。本年1月の諮問会議での総理からの御指示を踏まえまして、有識者懇談会を開催して、外国企業からの意見聴取を行い、課題を整理したものを取りまとめました。



前々回の会議で総理から御指示がありました、対日直接投資推進会議を4月25日に立ち上げる予定でありまして、本懇談会の報告書を踏まえた対応方針を検討し、必要な制度改革の実現に向けて、関係大臣や関係会議における取組を促してまいります。

本日の合同会議はここまでといたします。稲田大臣と競争力会議の民間議員の方々がここで御退席をされます。ありがとうございました。

続いて、経済財政諮問会議を行います。準備が整うまで少々お待ちください。

(稲田大臣、産業競争力会議有識者議員退室)

#### 歳出分野の重点化・効率化(社会保障)

(甘利議員) それでは、経済財政諮問会議に入ります。歳出分野の重点化・効率化、社会保障分野についてであります。

本日は骨太方針の策定に向けて、社会保障の重点化・効率化について議論を行います。

まず、伊藤議員から説明をお願いいたします。

(伊藤議員) どうもありがとうございます。資料4-2に従いまして、お話をさせていただきたいと思います。

社会保障の重要性は今更申し上げることもないわけですが、非常に複雑な仕組みで、簡単な形で直るものだけではないわけですので、長期的な方向性をきちんと持つということが大事だと思います。しかし、同時に足元でできることはできるだけ早くやっていくという、そういう時間軸をきちんと意識しながら、やっていくべきであると考えます。

その上で、2ページ以降で幾つか申し上げさせていただきます。いろいろ調べてみると、かなり大きなゆがみがある分野もあるわけで、そういう意味では、そういうところをしっかりと補正していきますと、それなりの成果が上がるのではないかと考えております。

2ページ、「診療報酬・介護報酬の適正化」ということでございます。これは前回も申し上げたわけですが、診療報酬・介護報酬はある意味で公共料金的な側面が非常に強いわけですから、より徹底して、いろいろなデータを蓄積して、良質かつ効率的な病院・事業者のベンチマークみたいなものをしっかり作りながら、それをベースにそれを方針に反映していくべきであると考えます。

それから、薬価につきましては、これも前回申し上げたわけですが、できるだけ市場実勢価格を予算に反映するという意味でルール化すべきもので、毎年そういう調整をしていくべきであると考えております。

3ページ、薬剤費等の適正化について、当面の対応、調剤費の適正化、中長期的な対応と3つに分けてお話しさせていただきたいと思います。当面の対応については、

これまでも話題になったわけですが、例えば、後発医薬品のシェアは海外では非常に高くなっているわけですが、我が国もできるだけそれを積極的に早く進めていくべきである。保険外併用の議論がここで前回も出ましたけれども、そういうものをうまく使いながら、医薬品開発、創薬のインセンティブを強化するという考え方も重視すべきであると思います。

2番目の調剤費の適正化につきまして、調剤費が全体の26%が技術料であるという事実、あるいはこの20年間でいわゆる調剤薬局は49%増えた。これは急いで医薬分離をやるという意味ではある種、必要な時期もあったのかもしれませんが、今の時点になって考えてみますと、こういうことも含めて調剤費はどのような数字にするのが適正であるかをきちんともう一回評価すべきであると思います。

それに関連しまして、いろいろな費用を削減するという意味で、例えば一定期間内の処方箋は繰り返し利用するリフィル制度のようなものも考えてみたらどうだろうかと考えます。

3つ目の中長期的な対応について、これはすぐというよりも、しっかり方向を定めてやるべきテーマでございますけれども、例えば、長期収載品については一定期間後の価格設定について、ルールの効果を踏まえた見直しをすべきであるとか、あるいは薬価についても、その重要性、必要性等々で保険適用の可否あるいは中間的な仕組みとして自己負担率を上げていくというような形での調整をもう少しきめ細やかにやっていく。

さらに言えば、欧米などでも進められていますような、いわゆるセルフメディケーションが進むように、可能なものについてはスイッチ OTC 等で公的負担を下げっていくということをしっかり KPI を設定して進めていくべきであるという考え方があると思います。

3つ目は、4ページはこの前にお話しした話の続きでありますけれども、一言で申し上げれば、日本の医療供給体制は相当ゆがみがあると言わざるを得ないだろうと思います。そこに病床数の数字がございますけれども、基本的に病床数が多いところはやはり受診率も非常に高くなっていると。受診率が高いことが良いか悪いか、これはいろいろな議論があると思いますが、残念ながら基準病床数を大幅に上回るころが多くて、計画が未達成であるということは事実でございます。そういう意味では都道府県の権限強化、規制的手法を強化して、この適正化をできるだけ早く進めていくということが必要でございますし、特に公立病院については総務省、厚生労働省が連携して、このガイドラインを新たに作って進めていただきたいと思います。

さらに申し上げれば、社会的入院ということを減らしていくためには、医療・介護の一体改革を進めていただきたいと思います。

次に、生活保護につきまして、これはもう既にいろいろな対応を一部されているところですが、2つだけ。1つは構造的対応ということで、例えば高齢者の生活

保護につきましては御案内のように、医療扶助が非常に多いということもございますので、既にそういう方々に関しては後発医薬品の使用を原則化というルールができていますが、これは引き続き進めていただきたいと思ひますし、健康管理・指導をしっかりと、いわゆる医療扶助費ができるだけ下がるような努力をすべきであると。

それから、リーマンショック後、残念ながら経済が非常に悪いということで、40歳代、50歳代の方々の生活保護世帯が増加していると。これはもうできるだけ早く仕事に就けるような形の自立支援等が必要であると思ひます。

6ページは大事な点でございますけれども、この前、大分お話しさせていただいたので簡単にお話しさせていただきたいと思ひます。地域によって、これだけ大きな違いがあるということで、これはいろいろなことを含んでいるわけですが、これを逆手に取って、つまり、ある意味で言うとベストプラクティスに非常に近いような成果を上げている地域とそうでない地域があるわけで、規制の議論にヤードスティックという考え方があるのですが、いろいろなところと同列に並べて、できるだけベストプラクティスみたいなものを見て、それに合わせるような形でいろいろなことをやっていくと。

次のページに、昨年5月に出させていただいたデータですが、データに基づいた、いわゆる情報の収集と比較ということになるべく早く進めていくということが必要であると思ひます。

以上です。

(甘利議員) 次に、田村厚生労働大臣から御説明をお願いします。

(田村臨時議員) それでは、前回16日の産業競争力会議との合同会議の場で、社会保障制度、健康産業についてということで御提言をいただいております。本日はこの提言を踏まえて、医療費、介護費の適正化に向け、厚生労働省として取組を検討している事項や、既に推進している事項について御説明をいたします。

まず、厚生労働省の資料の1ページ目をご覧ください。診療報酬・薬価については、医薬品等の費用対効果評価や、医療機関の機能分化や連携の実績に基づく評価等を進め、適切な診療報酬の設定に取り組んでまいります。薬価につきましては、今回の改定において、市場実勢価格の早期形成を促す仕組みを導入したところであり、適切な市場価格の形成に向けて、この成果を検証しつつ、取組を進めてまいります。

また、医薬品のイノベーションの評価、長期収載品の薬価引下げ等、薬価基準の適正化に向けた政策誘導を実施しております。さらに今回の改定では、いわゆる門前薬局の調剤報酬の適正化、うがい薬のみの処方医療保険の適用除外等を実施したところであり、その徹底を図りつつ、調剤報酬等の適正化を進めてまいりたいと思ひます。

今後も DPC データ等の活用を進めながら、医療機関の機能分化の連携、在宅医療の充実に向けて、診療報酬や薬価の適正化に取り組んでまいります。

次に、2 ページ目であります。病床機能の分化・連携に関しましては、今国会に提出した医療介護総合確保推進法案において、都道府県は、二次医療圏等ごとの各医療機能の将来の必要量を定めた地域医療構想を医療計画に定めることとしております。国といたしましても、地域医療構想の実現に向けて、PDCA サイクルを行っていくことを前提に、ガイドラインの策定等を通じて都道府県への支援を行ってまいります。

また、医療費の適正化につきましては、医療介護総合確保推進法案の内容も踏まえ、医療費適正化計画の在り方について、適切な PDCA サイクルを踏まえた計画の策定や、計画の実効性を担保する措置などを含めて、次期医療保険制度改正に向け、検討を行ってまいります。

さらに、ナショナルデータベース等の活用や介護・医療関連情報の「見える化」など、医療介護分野におけるデータの利活用を更に推進してまいります。

3 ページ目をご覧ください。国保の運営につきましては、都道府県による効率的な医療の提供体制の構築が保険料水準に反映される仕組みとしつつ、市町村の保健事業や医療費適正化の取組へのインセンティブが損なわれない分権的な仕組みとすることに留意し、地方団体との協議を進めてまいります。

また、今年度より、データを活用した保健事業、いわゆるデータヘルスを進める中で、頻回・重複受診者への指導の充実を含め、各保険者の PDCA サイクルの取組を促し、疾病予防や重症化予防の取組を強化してまいります。

データヘルスの推進に際しましては、保険者による費用対効果のデータ収集や分析を促すほか、経済産業省で推進している企業への「健康投資」や「健康経営格付」の仕組み等と連携を図ることにより、インセンティブを強めていきたいと考えております。

さらに、昨年9月に厚生労働省内に設置いたしました健康づくり推進本部におきまして、国民のライフステージを通じた予防・健康管理に関する施策の工程表を作成したところでありまして、予防・健康管理の取組に注力をしてまいりたいと思っております。

このほか、4 ページに今回、経済財政諮問会議から提言を受けました生活保護について、厚生労働省の取組・考え方をまとめるとともに、5 ページ以下に参考資料をつけておりますが、時間の関係上、説明を省略させていただきます。引き続き、持続可能な社会保障制度の確立に向けた、医療・介護の適正化の具体的内容の検討に取り組んでまいりたいと考えております。

以上であります。

(甘利議員) 続いて、麻生大臣から説明をお願いします。

(麻生議員) それでは、資料6を御参考いただければと思っております。先日、4月16日の諮問会議での民間議員の提案を踏まえて、私の方から医療・介護情報のICT化の

観点から、具体的な提案としてレセプトデータの活用による医療の効率化について御説明ということをお願いしておりましたので、説明させていただきたいと思っております。

まず1ページ、これを見て分かるように、レセプトデータは極めて優れた情報データですけれども、日本という国はこれだけそろっているのです。医療情報はほぼ既に存在しているということの意味しております。

次に、このレセプトデータをどのように医療費の効率化に活用するかというところが一番問題なところだと思いますが、補足資料を見ていただくと分かると思います。具体的な市の名前まで言うと問題が起きるので言わないのですが、レセプトデータを使えば、この市で外来の薬剤でどれだけジェネリックを使っているかが分かるわけです。これだけジェネリックに変えることが可能ということは、可能な薬剤を全てジェネリックにすると、どれだけ薬剤費を削減できるかということもこれで明確に出てくることになります。

今、申し上げたことは単なる一例にすぎないのですが、重要なことは、このようなレセプトデータを付記した分析を福岡県のように地域単位でやるということを進めることでもあります。

資料の2ページ目をご覧くださいと分かりますが、このような取組を進めたレセプトデータを合理的かつ妥当であるべき医療需要というものを算定するというために活用することができるので、医療需要に基づく、現状追認でない支出の目標を地域ごとに達成させることがポイントです。前みたいに2,200億円一律などとやると、これはまた問題が起きることははっきりしていますから。

さらに資料の3ページ目、これはフランスの例にもあるように、支出目標を地域ごとにとどまらず、国レベル・保険者レベルでも設定することが可能ということの意味しております。

資料の4ページ目を見ていただきますと、保険者につきましては、支出目標の達成度合いに応じてインセンティブ付けを行うことも可能だと思っております。いずれにしても、これらの取組を具体化する体制として、これは関係省庁の横断的な枠組みである社会保障制度改革推進本部において、有識者を集めたチームを立ち上げることを考えてみななければいけないかと思っております。

その他、給付面でも必要な取組につきましては、資料に配布しておりますが、ジェネリックや市販の類似品などに関する負担の在り方とか、子育て支援や生活保護などということにつきましても提案をしておりますので、是非取りまとめに反映いただければと思っております。

以上です。

(甘利議員) 貴重な御提言をありがとうございました。

それでは、御自由に御意見をいただきたいと思います。小林議員。

(小林議員) 薬価について一言申し上げたいと思います。我が国の革新的医薬品の創出力は世界で闘える重要な財産の1つであり、今後の日本の成長の要だと思えます。創薬インセンティブを損なわずに薬剤費の適正化に向けた対応を行うにあたっては、リスクを取って開発された革新性や有用性の高い医薬品を適切に評価することが必要であり、例えば医療費抑制に大きく貢献する疾病治療に資する先進的な医薬品への評価など、現在、試行的に行われております「新薬創出加算」の正式な制度化や研究開発に対する税制支援継続も効果のある政策対応だと思えます。

また、長期収載品の見直し、後発品利用率の引上げに当たりましては、長期収載品と後発品の品質や効能格差の実証的な評価を踏まえた価格付けが必要であり、エビデンスに基づく適正、公正な価格付けが医薬品の安定、安全供給には不可欠です。

(甘利議員) 続いて、佐々木議員。

(佐々木議員) まず、医療費の適正化についてです。日本国内での県での比較は重要だと思いますけれども、国際比較を基に医療の量と質のバランスを見直すことが必要だと前回お話をしたと思えます。前回お話をしたのは、医療費の対GDP比で、ほぼ同等のスウェーデンとの比較で、日本では人口当たり医師の数は半分なのに5倍のベッドを抱えて、6倍の外来患者と6倍の入院患者に対処して、薬剤費も2倍かけている。これだから先ほど田村大臣の方からお話のあった、医師がほとんど過労働になっていると、そういうこともたぶんあると思うのです。だから、まずこれを直していかないと、高齢化の進展に伴う医療費の増加には対応しきれないのではないかと思います。

それから、薬剤については、ジェネリックへの転換がこれだけ叫ばれているにもかかわらず、あまり我が国では進んでいないのが現実ですが、やはりそれは医師のジェネリックへの抵抗感が非常にあるのだと思っております。要するに、成分が同じでも効能が異なるという風説があって、どこにそんなデータがあるのだという話があるわけで、それから、1種類の薬に数十のジェネリックがあって、どれが良いのかが分からない。効能や副作用についての知見がない。そうすると医師にとってみた場合に、苦情だとか訴訟のことを考えた場合に全く採用するメリットがない。使い慣れた長期収載品を処方する方が全然安全側だと、こういう実情を解決しなければいけないと思えます。

もう一つ、ジェネリックへの転換は、病院側で再診料と検査料と処方箋料が取られるのですけれども、それに加えて薬局側で今度は薬剤技術料、薬学管理料、薬剤料が加わって、今度は薬局でやると投薬日数制限も加わると、もともとの長期収載品を処方してもらった方が安くなる場合があるのです。ジェネリックを採用しても。私もこれだけ言っているのだから、ちょっとジェネリックに変えてみようと思っただけなのですが、一月3,585円の支払が4,191円になりました。要するにかえって値上がりをしたわけです。

したがいまして、ジェネリックの活用促進に当たりましては、個々のジェネリックの効能評価を行って医師に周知させると使えるようになる。それから、今は医薬分業と言いながら、やはり分業したことによって薬局の経費がかかっていますので、病院でも今は処方をしており、そこでジェネリックを処方させるのが実は一番安い。そういうことも含めて、もう一つは、諸外国より相対的に価格の高いジェネリック医薬品そのものの単価を下げていかなければいけない。たぶんこういうことをやっていかないと、ジェネリックだと、ただ言っている、その先に進まないかなと思ってございます。

(甘利議員) 他にありますか。高橋議員。

(高橋議員) 似た観点になりますが、麻生大臣がお示しになった補足資料を拝見して、改めてショックを受けたのですが、日本でジェネリック比率が低いので、これを欧米並みに上げようと言っているさなかに、この表にはジェネリック比率が一桁にとどまっているものがまかり通っているわけですし、他方で私が知っているベストケースだと、呉市はジェネリック比率が8割まで行っている。この一桁にとどまっているところと7割、8割も行っている。この地域格差がものすごい。この格差を埋めることで医療費の適正化ができるのではないか。この1つの例だけを取っても言えると思います。

そこに加えて、頻回受診であるとか、重症化の予防であるとか、ベッド数の適正化だとか、いろいろな差があるので、良いベンチマークのところに合わせてということで、その地域ごとの差に着目した取組で、ある意味では地域ごとに支出目標を作って、それに向けて下げていくというような取組がやはり必要なのではないかと思いますので、今日の田村大臣の御説明の中には、その地域差を埋めていくという観点の御説明はなかったように思うのですけれども、是非ともその地域差を埋めていくという観点から医療費を適正化するという取組を、麻生大臣がおっしゃいました推進本部を作って、そこで是非とも議論をいただきたいと思います。

(甘利議員) では、よろしいですか。どうぞ。

(新藤議員) 会議に遅れてきて恐縮なのですが、資料を事前に読ませていただいた前提で是非申し上げたい。医療・介護のICT化については喫緊のテーマがございまして、もう既に全員でICT化を進めようと言っているわけなのですが、過日、私は石巻市に行って、このメディカルメガバンクの実際を見てまいりました。とても効果があると思います。しかし、現在のメディカルメガバンクは、会費を払ってシステムに参加した方のみを対象に使われているのです。ですから、共通基盤の中にみんなが参加するという方針の下できちんと音頭を取らないと、これはまた一部の取組で終わってしまう。

また、昨日、私は和光市に行ってきたのですが、和光市には地域包括ケアシステムのとてもすばらしい事例があります。介護保険料が下がり、介護対象から外れる人もでてきていますが、これも何とばらばらなフォーマットなのです。従って、統一すべ

きフォーマットは、訪問介護計画書とか通所計画書とか、これは共通のものとする  
と宣言をしないとイケません。実はすばらしい事例が個々に全国にできてしまいつつあ  
り、統合ができないということになりかねません。

ですから、国が、例えばこの諮問会議において、医療・介護の ICT 化を進めるには  
共通基盤を構築すべしと。それに参加してほしいと。全国的な枠組みを作らない限り、  
この ICT 化は逆にどんどん混乱が増えていくということになりかねないので、既に厚  
生労働大臣には私から申し上げておりますが、是非御検討を賜りたいと思います。

(甘利議員) 先進事例がどんどん出ると、横のつながりがなくなるということですか。

(新藤議員) 一つ一つの自治体で我々が日本一だという事例を作っているのです。でも、  
フォーマットが別々ですから統合できないのです。

(甘利議員) 分かりました。麻生議員。

(麻生議員) 先ほど出したオンラインで、これだけすばらしいものがあるのですと言っ  
たのが、何でレセプトで使えないか、何でこのシーンは使えたかというところがみそ  
です。何で使えたかと言ったら、これはわっとナショナルデータベースのところに入  
ってくるわけです。厚生労働省が一番御存じのところ、わっと入ってくる。こんな  
にくちゃくちゃに出てくる。それをこの機械を使うと全部整理するソフトがある。こ  
れがみそです。これをできるのがあるか、ないかというのが一番の肝心なところだ  
と思いますので、これをやられるようにしていただくのが一番肝心なところかと思っ  
ております。

もう一点は、この 26 年度の診療報酬改定というのは、年末にいろいろとだいが、総  
理まで御迷惑をかけることになった問題があったんですけども、薬価について毎年、  
市場実勢価格を予算に反映すべきだという民間議員の御意見があったので、これは今  
後ともよく検討していかなければ、これは 2 年に一遍になっていますので、これをよ  
く検討していかなければいけない問題だと思っています。

さらに特別養護老人ホームの中の利益が出たところは、これは株式会社ではありま  
せんので配当はできませんが、何も使えないから内部留保がどんどんたまっている問  
題とか、生活保護の各種扶助や、加算の見直しに係る御指摘も重要なので、27 年度に  
掲げます重要課題として取り組んでいく必要があるだろうと思っております。

以上です。

(安倍議長) 田村大臣、ジェネリックについて、ジェネリックを使うように奨励をして  
いるわけでしょう。インセンティブはないのか。

(田村臨時議員) あります。点数がつきます。ジェネリックを処方したりすると点数が  
つきますから、医師はわずかですが点数がつくので、有利だというのがあります。

(安倍議長) そうすると、点数をつけると患者には。



(田村臨時議員) 患者は高くなります。たぶん、院内調剤と外に出した場合の比較なのだと思うので、それは医薬分業をしない方が良いのか、した方が良いのかという話になるのだと思います。それはまた別のときにお話ししたいと思います。

(安倍議長) 薬価差益とか入れないようにしたのですね。

(田村臨時議員) 結局そうでないと、薬価差益はどんどん病院が出しちゃうという話があって、それで医薬分業をしたりだとか、本質的には違うのですが、ダブルチェックが入るから、そちらの方が安全だという話なのです。

まず、ジェネリックの話なのですけれども、おっしゃるとおりで日本はジェネリックの比率が低いということなので、今回の薬価改定のときにルールを入れまして、これは60%に行かないものに関してはどんどん減らしていく。つまりジェネリックの比率が低いほど減損幅が高くなるというような、長期収載品に関してはそういうルールを入れましたので、これを入れるのはかなり大変だったのですが、製薬会社の方は結構いろいろなことを言われたのですが、そこは思い切って一歩踏み出しましたので、これから60%に向かって、我々は60%という目標を立てておりますから、これに向かって進めてまいりたいと、このように考えております。

それから、ベッド数が多いというお話はそのとおりで、これから医療提供体制の見直しはまさにそういうところもございまして、特に7対1の入院基本料という看護師さんがたくさんとられるところがあまりにも多過ぎるものでありますから、これを大幅に減らしていこうと考えております。それから、在宅、こちらにも力を入れていこうと思っておりますので、今、言われたような点も含めて、日本の医療の不合理なところを徹底して直してまいりたいと、このように思っております。

もう一つおっしゃられました、電子レセプトデータの話ですけれども、確かに麻生大臣がおっしゃられますとおり、これをどうまとめるかというのがみそでありまして、このノウハウを持っているところはいくつか企業を含めてあります。そういうものをいろいろと横展開する中において、レセプトデータ、健診データ、こういうものを使って、我々は医療費の適正化をやっていきたいと思っております。

これは関係省庁と協力しながら適正化。今までがいい加減な適正化とは言わないですけれども、あまり数字が、精度が高くなかったのですが、今度は高い精度のものを作っていききたいと思っております。各都道府県、地域別に計画が出てくると思いますので、その中において、それを目指して努力をしていただくということを促してまいりたいと、このように考えております。

(甘利議員) これは、番号制度は絡んできますか。

(田村臨時議員) 使い方、いろいろなものがマイナンバーと絡むものはありますが、今でも麻生大臣の地域のように、レセプトデータを使って、こういうことができるので、今でもやろうと思えばできますが、マイナンバーができてくると、もっといろいろな使い方ができるようにはなってくると思います。

(甘利議員) ありがとうございました。

それでは、ここで総理から御発言をいただきます。再度プレスが入ります。

(報道関係者入室)

(甘利議員) それでは、ここで総理から発言をいただきます。

(安倍議長) 民間議員から、病床再編、薬価を含めた診療報酬や介護報酬、生活保護等、社会保障給付の一層の充実・効率化に向けた具体的な御提言をいただきました。引き続き、諮問会議で議論を深め、社会保障を安定させ、次世代にしっかり引き継ぐための骨太な方針を掲げてほしいと思います。

また、麻生大臣からの提案を含め、ICTによる地域横断的な医療介護情報の活用については、国や都道府県ごとの医療費の水準の在り方を含め、社会保障・税一体改革担当大臣において、関係大臣と協力して、有識者の知見を活かしつつ、その具体化に向けた検討を進めていただきたいと思います。

(甘利議員) それでは、プレスはここまでです。

(報道関係者退室)

(甘利議員) ありがとうございました。

次回の諮問会議では、引き続き、主要な歳出分野の重点化・効率化について議論を進めてまいります。

以上です。

(以上)