

## 第1回 経済社会の活力ワーキング・グループ 議事要旨

---

1. 開催日時：2017年3月1日（水）12:15～13:15
  2. 場所：中央合同庁舎第4号館4階共用第4特別会議室
  3. 出席委員等

主査	伊藤元重	学習院大学国際社会科学部教授
委員	伊藤由希子	東京学芸大学人文社会科学系経済学分野准教授
	同 大橋弘	東京大学大学院経済学研究科教授
	同 羽藤英二	東京大学大学院工学系研究科教授
	同 鈴木準	株式会社大和総研主席研究員（オブザーバー参加）
	越智隆雄	内閣府副大臣
	武村展英	内閣府政務官
- 

### （概要）

（1）経済社会の活力ワーキング・グループの今後の進め方について事務局より説明後、以下のとおり意見交換。

### （委員）

資料2について。

1枚目は、都道府県別の労働生産性とその要因分析を示した資料。R-JIP (Regional-level Japan Industrial Productivity Database) という経済産業研究所が整えている都道府県別かつ産業別のデータ。これは、都道府県別の労働生産性について、2008年時点における都道府県別の違いとその要因を、調整した労働の質、資本装備率、TFP（全要素生産性：労働や資本の量で説明できない全体的な生産性）で要因分解をして見ている。そうすると、資本装備率、労働の質、TFP、全ての要因が労働生産性の地域間格差に寄与していることがわかる。

また、表にはないが、このデータは1970年からとっており、1970年以降について時間を通じた変化を見ると、資本装備率の地域間格差が縮小した一方で、TFPの差がまだ残っている状態になっていることがわかる。また、グラフにないが、各産業が果たした役割を見ると、不動産、運輸、通信などの資本集約的な非製造業が比較的労働生産性の高い県に集積していて、それが地域差の残存につながっている一方で、製造業ではある程度人的資本が集約的な製造業が地方に移転したり、あるいは同一産業の中でTFPが高い工場が地方に進出したり、その過程を通じて製造業では地域間の労働生産性格差が縮小するようなメカニズムが働いたことが示されている。

このR-JIPデータを用いた幾つかの都道府県間研究を参考にすると、比較的生産性の高い

非製造業企業の地方進出ないし技術の地方への移転がこれからの日本経済において不可欠であることが、研究的な結果として示されている。

2枚目もR-JIPデータを使ったものだが、上の棒グラフは、各県の実質の県内総生産の年平均成長率を1980年代と1990年代以降について比較している。青い線が昔のグラフで赤い線が直近のグラフで、どの県においても成長率自体が大幅に低下しているが、成長率の低下の程度を見ると県の間で差異があったということが注目される。

R-JIPデータを用いて、1990年以降と1980年代の各県の成長率の差を、平均値をゼロに基準化して示したものが下の折れ線グラフ。東京を含む関東地方の低下が相対的に著しいのに対して、日本の西部、特に九州地方を中心に成長率の低下が比較的抑えられていたことがわかる。

3枚目は、経済・財政一体改革推進委員会での経済・財政と暮らしの指標「見える化」データベースを用いて、高齢者と女性の就業率をプロットしたものである。経済社会の活カワーキング・グループでは、埋もれている人材の活用というのが重要なテーマになる。高齢者就業率は、65歳以上が平均37%であるが、上と下を見ると20%近く差があり、女性の就業率は、平均では60%だが、低い県と高い県では20%近くの差がある。言いかえれば、この差はある程度埋められ得る。

都道府県の特徴を見ると差があり、高齢者は就業しているが女性は就業していないのが東京都、どちらも低いのが奈良県、沖縄県、大阪府、いずれも高いのが長野県、福井県、島根県といった県が挙げられている。高齢者就業を充実すべきなのか、女性就業を充実すべきなのか、重点づけをする範囲について、各地域では現状の特徴を踏まえた人材活用が必要になる。

4枚目は、女性の就業について。女性の就業率に関しては、M字カーブという（年齢を横軸に、就業率を縦軸に見たときに、30～40代の女性の就業率が低下するのでM字のように見える）特徴が知られているが、ちょうどそのM字のくぼみが25～44歳までである。その部分の就業率を、都道府県別に見ると、やはり都道府県差が大きい。全体の就業率である青い棒グラフでは、高い山形県では80%を超えているのに対して、低い奈良県では65%である。25～44歳は育児等をしている年代であるが、育児女性の有業率で見ると、育児をしているから一律に仕事をしていないのではなく、高い県では育児女性の有業率、全体の就業率とも高く、低い県ではそのどちらも低い。その差が75%から45%であり、30%近い差がある。この世代の活躍を考える上で、都道府県差は意識した上で保育、教育、雇用のための政策をやっていく必要がある。

5枚目は、高齢者の就業について、高齢者のどのような職業能力を評価しているか現役世代6,500名弱にアンケートをとった結果。大学レベルの人文社会科学の知識を基準値としたときに、ほかの専門知識で高齢者が有すると思われるもののうちどれを評価しているかを聞いてみたところ、評価にばらつきがあった。評価されている部分は、経済・会計、生産技術、医歯薬学系、安全管理・公共安全が高く評価されている。また、特定の知識が

必要ないわゆる高齢新規就労型でも、高齢者の活躍というのは一定程度評価されている。一方で、経営・管理はマイナスで、数学や、言語、情報科学系は弱い。高齢者と一口にいっても多様性がある人材だと思うが、相対的に不得意とされている部分でのフォローや、相対的に評価されている部分をさらに伸ばすなどメリハリがきいた能力の開拓によって、労働市場でのミスマッチを防ぐことが必要だ。

(委員)

資料3について。

人口の減少や技術革新の進展などで人材育成の仕方も大きく変わってきており、政府の中でも議論が行われている。共通した問題意識は、社会経済制度というものをこれまでとは違う形に変えていくのが重要だという点だろう。

若年世代や将来世代の観点から高校について論じておきたい。高校は、基本的に設置主体は都道府県である。専門高校は工業高校や商業高校などが挙げられるが、専門高校への投資も都道府県の裁量に任されている。通常、普通高校と比べると設置や維持のコストは高いので、専門高校への注目はなかなか集まりづらいという状況が続いている。他方で、地域の経済や企業の観点から見ると、専門高校出身者が卒業した後、地域に根づく確率も高い。したがって、専門高校をどう生かすのかは重要な視点である。地域の企業や職業訓練校は、連携を通じながら、産業界のニーズに応えるための支援を専門高校にしていくべきだが、都道府県はそういう方向に目が向きづらい。そうすると、一定程度国などの関与を求めることで、地域の活性化、人材との好循環は生まれ得るのではないか。

2つ目の●は、職業訓練について。後期中等教育の後の進路で考えると、我が国は就職と進学はあるが、職業訓練というパスはほとんど見えていないのではないか。学卒者訓練の枠などを拡大することで、職業訓練を1つのパスとすることは、地域の産業や経済に戻ってくる人材を育てる視点でも重要ではないか。現状、普通高校後、無業になってしまう高卒は増えていると聞くので、職業訓練の選択肢をつくることも人材育成の観点から重要ではないか。

リカレント教育について、就職した後に個人が学び直しをすることは非常に重要な機会だ。そうした給付金は存在しているが、働いて10年たたないともらえない場合や、行く学校が限られてしまっていることがある。自分がどの産業にいるかによって学校が限られてしまう。これは学校の申請制度でそうってしまったのだと思うが、使う側の使い勝手としては、どうなのか。職業実践力育成プログラムは非常にいい制度だと思うが、活用の機会の観点から、より使い勝手のいいものにしていくことも重要な視点である。

2つ目の◇の地域の建設業は、地域経済の大きなシェアを占める産業である。地域の守り手と、インフラの維持、修繕と非常に重要な役割を果たしているが、建設企業は数が減少し、かつ中小の建設業の経営体力もかなり弱体化している。倒産件数は減っているが、解散の数が増えている。結果としては、足元では退出が増えている状況なのではないか。

地域建設業を今後最低限地域に維持させるためには、安定的な業務量を確保できるようにする必要があります。事業的に、繁閑期を平準化する取組が重要である。人材の観点から考えると、労働力を流動化させることが難しい産業である。具体的に労働の派遣が禁じられている世界なので認可に基づくが、この認可基準は、中小の建設業者が満たすのが難しいと思われる要件がある。人口増の時代に作られた仕組みでもあるので、人口減少下におけるあるべき仕組みを考えないと、人材の流動化ができず、仕方なく店じまいする企業が増えてくることになることはないか。建設業はほかの産業と同様に労働力不足がメディアでも喧伝されているが、マッチングなど流動化を柔軟にできるような体制にすることで、建設業の労働力不足の問題は、働き方改革とともに、解決すべき重要な論点になり得るのではないか。

横串で全体を見てみたときに、政策立案と評価というものをエビデンスに基づいてやっていくという視点は非常に重要であり、しっかりやっていく必要がある。人材の観点から、労働力、労働の生産性は非常に重要な論点だが、その労働の生産性を向上させることを目的とした助成金や補助金の制度は政策の中で随分ある。きちんと定量的に評価して、評価した結果、うまくいっていないものはどうやったら改善できるのか。改善したものは次年度以降、より効果があるものに仕立てて持っていくというPDCAのサイクルをうまくつくる必要がある。

3つ目の◇で、「一部のサンプルに実験的な手法を取り入れるなどして」とかなりハードルの高いことを書いたが、仮にでもこういうことができればいい。少なくとも、今の補助金のつけ方だと、生産性が既に伸びている企業にお金をつける。悪い見方をすれば、お金をつけなくても生産性が伸びている企業につけているだけで、本当につけるべき企業につけているのか、との批判がありうるのではないか。最悪の場合は、結果としてお金をつけたところが伸びているということになる。相関関係があるからいいという話になるかもしれないが、実はそれは既に伸びている企業につけているだけで、本当のところお金の使い方としてどうなのかという議論が当然あっていいのではないかと思う。そうした批判を招かないようにする観点でも、こうした評価をしっかりやっていくことは重要。そうしたものを蓄積していくことで、将来、政策立案を考える上でもデータベースや情報の整理にもつながる。

(委員)

資料4について。

1点目は、家計が苦しいので大学院に進学できない人がかなりいる。非常に優秀でも進学はできないと判断される学生が多いというのが、実際に起こっている。そういった問題に対して、教育の投資の効果を最大限に引き出す意味では、幼稚園、小学校、中学校、高校、大学、大学院という一連の教育プロセスの中で、家計の中でどういう教育の負担があって、具体的にどういう投資がなされているのか。その結果として、進路がどう選ばれて

いるのか、家庭からみて、前段階の教育に対する財政的な投資、家計からの投資が単なるコストになってしまっていて、必ずしも十分なリターンがないと考えられているのではないか。ライフサイクルステージごとの家計の負担の実態を反映した形での教育支援制度といったことが考えられないか。例えば、学資保険の金利等の関係で元本割れする、あるいは大学の奨学金が実態としてはローンになってしまっているという現状の中で、家計でもかなり副作用があるのではないかと危惧している。これは機会平等や公平性の観点からも再検討が必要であり、ライフサイクルステージ対応型の教育制度を設計してはどうか。

2点目は、先生方の多くは海外の大学を経験されたりして、恐らく多くの方がサバティカル制度、要するに、7年に1回海外又は企業で過ごす。そこで新しい知識、専門知識を習得してそれをフィードバックしていくといったやり方で、職業的な専門知のリフレッシュを図っているということがある。

また、アメリカの大学の教員の場合は、給与が9カ月分しか払われていないということで、残りは、夏休みの間、自分で稼ぎをする。例えば、自分でサマースクールを開いて海外からいろいろな学生が来て、そこで知的な交流を図って収益も図られるという形であり、専門的な能力を持った方々の働き方が非常に多様である。

サバティカル制度は従前は大学でも浸透していないこともあるので、大学だけではなくて高度な専門的な知識を有するところ、知識の新陳代謝の激しいところについては、こういった制度を設けることで人材の育成を図ってはどうか。これについては、実態把握とKPIの設定をしてはどうか。

3点目は、高度人材の二地域雇用の促進である。MIT シンガポールでは、教授クラスが年間半年以上滞在して、多くのポスドクと呼ばれるような若い研究者を国内外から雇用して、さまざまな研究者や企業を呼び寄せている。イノベーティブな研究、自動運転の次世代都市への実装などさまざまなことをやっている。

クロスアポイントメント制度というものを日本の大学では導入している。例えば、研究者の従事比率が東大から8割、2割はほかの大学からといった形の制度を進めているが、これを促進していく。あるいは国内の人材だけではなく海外の人材に対しても開いていく。諸外国と比べると動きが遅いので、先端的な方が場所をかえて動くことで、新しい場所に新しい人たちが集まってくる、そこに住んでいる方々に刺激を与える。パワーのある人材については多地域雇用といった形態を考えてはどうか。

4つ目は、地域イノベーションのためのクロスプラットフォームと書いているが、国の人材登録や、あるいはまちづくりの人材派遣というデータベースに名前が登録されている。そういったことは相当進められているのだろう。

日本の社会も、これから企業に所属するのではなくて、個業型の社会になっていくべきだという議論がある中で、そうした人々が1人で地域に入って行って活動する際に、それを支援するようなプラットフォームが十分なのかということ、必ずしもそうではないのではないか。知財や法務、秘書、広報、エンジニアといった高度な人材を地域のクロスプラッ

トフォームのようなものを設けて一緒になってやっていける。そういう基盤的な仕組みを重ね合わせて1つのプラットフォームをつくっていくことで、個業型の人々が流動性を持って働きやすくなる可能性はある。

(事務局)

牧野委員は本日ご欠席である。牧野委員から、大きく3点御意見をいただいたので資料5を読み上げさせていただく。

1点目、地域経済の「見える化」とその意識共有、共創の機能発揮をいかに図るかということで、飯田・南信州地域が「経済自立度」という独自指標を用いて地域経済の「見える化」を行い、毎年地元産業界と行政で議論しながら「地域経済活性化プログラム」を策定することでPDCAサイクルを回してきていることは、前回の経済・財政一体改革推進委員会における当方意見として述べたところ。

一方、国においては、「地方版総合戦略」立案のために、経済産業省が都道府県・経済圏の地域経済分析を公表しているが、こうしたデータが自治体においてどのように活用されているか、先進優良事例の把握を行い、横展開の方策を検討する必要がある。

当地域のこれまでの経験から鑑みると、こうしたデータに基づく地域経済の課題を当該地域の産業界と意識共有し議論できるところまで持つていくには、自治体に相当の覚悟とエネルギーが必要になる。農業や観光業のように地域との親和性が高い産業については自治体も比較的取り組みやすいが、製造業のように自社の利益追求と地域の発展が明確に結びついているとは必ずしも言えない産業において、時代に即した構造変化を促していくことは並大抵のことではないからである。

また、国の公表データを加工して地域の産業界との議論をしやすくするための工夫も必要になる。(そうした意味では、当地域の「経済自立度」は、その向上をいかに図っていくかという意識を地域の中で共有しやすい指標になっている。)

意識共有の対象となる地域＝「経済圏」の捉え方も大きな課題である。都道府県や市町村といった行政区画は必ずしも「経済圏」とは一致しない場合が多い。また経済圏を大きく捉え過ぎると、その圏域内での意識共有がしにくくなり、効果的な事業展開に結びつきにくくなる。飯田市は下伊那郡の13町村と南信州広域連合を組織しているが、この南信州14市町村が同一の経済圏として意識されていて定住自立圏の範囲にもなっている。他地域においては、広域中枢都市圏や定住自立圏の範囲がある程度まとまった経済圏として捉え得るのではないか。こうした観点から両制度を検証しつつ、そのさらなる活用を考えていく必要がある。

南信州広域連合では、毎月市町村長が一堂に会し、当地域のさまざまな課題の解決に向けて議論を重ね、事業推進を図っている。産業振興策に関しては、広域連合のほかに、飯田下伊那14市町村と長野県及び地元産業界によって設立された南信州・飯田産業センターが、当地域における産業振興のための議論、意識共有、そして、事業推進の場(＝共創の

場)の役割を果たしているということで、別途お配りしています別紙1である。このように経済圏の中に産業界にとって立ち寄りやすく、さまざまな相談や議論がしやすい場をいかにつくるかも重要な課題と捉えている。

2つ目、経済社会に活力をもたらす人材育成のために、中学、高校、大学と地域との関係をいかに検証し見直していくか。

経済社会の活力の源泉は人材に求められるが、現状は、先ほどの別紙1の次のページの別紙2のイメージ図のように、地方から中央への人材流出が続いている。特殊出生率が全国で最も低い東京に子育て世代が集中し続けるこうした状況を放置しては、地方の疲弊に拍車をかけるのはもちろん、我が国全体の人口減少、少子化、高齢化に歯どめをかけられない。

中央から地方に子育て世代が還流する人材サイクルの構築を図るためには、たとえ一旦は地域を離れても、子育てするところには帰ってきたいと考える人づくりをする必要がある。現状で地域との関係性が乏しい中学・高校時代における取り組みがそうした人づくりのかなめになる。思考が柔軟で感受性の高いこの時期に自分の生まれ育った地域のことをしっかり学び、地域との関係性を自覚することが求められる。

こうした観点から、例えば中学校におけるコミュニティスクールがどのように展開されているか、検証し、優良先進事例の把握を行い、その横展開を検討する必要がある。高等学校におけるコミュニティスクールはいまだ導入が進んでいるとは言えない状況だが、早急に導入していくための工夫を学校、地域双方で図る必要がある。

また地域との関係構築は、大学においてもCOC (Center of Community) や域学連携を通して進められてきたが、その検証を行い、真に地域の役に立ち、ワイズ・スペンディングを実践している優良先進事例を把握し、横展開を図る必要がある。なお、飯田市の学輪IIDA (別紙3参照)のように、4年制総合大学がない地域であることを逆手にとって域外の数多くの大学と連携し、そのネットワークを、別紙4の事例のとおり、ラウンドアバウト等さまざまな先進事例を生み出す「地域の知恵袋」にしている例もある。

3つ目、地域に必要な人的ネットワークをより効率的、効果的に構築するための仕組みをつくれないうか。マイナンバー制度が導入され、さまざまな分野でその活用が模索されているが、地域に必要な人的ネットワークの構築は、相変わらず人づてに頼っているのが現状である。飯田市においても、学輪IIDAのように、大学・研究所との充実した関係構築が進んでいる人的ネットワークもあるが、昔ながらの人づて頼みの人的ネットワークが多い。現状では、地域の側で、当該知識出身者がどこで何をしているのか、網羅的に把握するすべはないのではないかと。マイナンバー制度をてこにして、偶然に頼らず、効率的、効果的に地域に必要な人的ネットワークを構築できるようになれば、こうした仕組みは経済社会に活力を与えるインフラの一つになると考える。

(委員)

経済社会の活力とは何かという非常に大きなテーマの中で、ここでどういう議論をするかを明確にする趣旨で、最初にお話を伺ったようなことと思う。

私は震災が起きていろいろな復旧が少し進み始めた頃に、東日本大震災の復興推進委員会に参画した。地域の活力みたいなものをどうつくっていくかということで我々が考えたのは、1つは人的資源。子どもの教育はもちろん重要なだけでなく、地域にどのように人的なリソースを増やしていくか。これはまさに経済社会両方の意味で非常に重要である。

もう1つは、地域の特性である。我々はそれを「地域資産」と呼んだが、必ずしもその地域の持つ資産だけではなく、そこでの地域の特性みたいなものを活性化させることが重要だということ。そういう中で、地域を支える雇用機会や産業再生など、何かイメージを持って進めていくことが必要だ。

そう考えていくと、2つ大きなキーワードがある。1つは人的資源。人的資源というのも非常に広いが、子供の問題も含めて何か議論できないか。もう1つは、地域あるいはそういう単位で議論できないか。

経済社会の活力というのは全ての経済政策に関連するが、ここで議論するならば、その中で経済・財政という視点で見ると、人的資源や地域という単位で議論することが必要である。

(委員)

人的資源の活用は大前提で賛同するが、人の働き方はいろいろな制度的な仕組みに関わっているので、その制度一つ一つとの整合性を確認することが必要だ。例えば、2カ所、3カ所で働いたとしても、社会保険は「主たる勤務先」だけが保険者となっている。また、高齢者に関しては、働いて一定以上の所得があると、年金が減ってしまうことが、労働のディスインセンティブになることがある。既存の社会保障制度がディスインセンティブになってしまっはよくない。つまり、人の多様な働き方は大事だが、それにまつわる細かな制度が、いろいろなボトルネックになっている。こうした構造的な因果は、短期的な補助金をつけても解決は難しい。むしろその阻害している背後要因として存在している制度を見直してゆくことも必要だ。

このワーキング・グループで目指しているように成長のためのプランとそのために先進事例を伸ばすという、前向きな予算の使い方を考えることは重要だ。ただ、もう少し守備範囲なり射程を広くとって、既存の制度のしがらみを少しずつ取り除いていくことも車の両輪のようなものであり、今後の留意事項として併記しておくことは必要だと思う。

(委員)

経済・財政一体改革というフレームワークの中で、財政の観点から奨学金制度について



コメントする。

奨学金は金融機能の側面があるが、日本学生支援機構だけではなく、自治体や学校自身、公益法人による奨学金、さらには民間の学資ローンなどがあって、お金がどのように日本の中で動いているのか、あるいはどういうバランスの構造になっているのかを一度確認をすることは意味があると思う。

学生支援機構などのデータによると、90年代までは、高等教育機関、大学生に占める奨学金を受けている人の割合は10%台だったが、2000年代に入り爆発的に増えて、今は4割である。なぜ増えたかという点、貸与要件を緩和したり、卒業してから一定の収入（300万円）を得るようになるまでは返済が猶予される奨学金を導入したり、毎月の貸与額を選択できるようにしたりするなど、新しいタイプの奨学金を増やしてきたからである。もちろんデフレだった20年間であり、奨学金の需要があったことは否定できないが、一方で、これは政策的に供給を増やしてきたということであり、供給が需要をつくってきたという面がかなりあるのではないかと。学生支援機構が独立行政法人として様々な工夫をされるのは当然のことだが、奨学金制度、奨学金政策全体としてワイズ・スペンディングになっているのかどうかは課題である。

奨学金制度には一般会計からも、無利子奨学金の元本部分として4条国債が財源となっており、有利子奨学金事業には利子補給をしている。財政投融资のお金を有利子奨学金に相当使っており、学生支援機構は民間金融機関から借入れをしたり、財投機関債で金融資本市場からファイナンスしたりもしている。それらの財源で無利子と有利子の奨学金をやっている。さらに最近は給付型の奨学金も制度として始まった。給付型奨学金というのは、「返さなくてもいい奨学金」という言い方がよくされているが、本来はそれを受けた方々には成果を社会に還元していただく必要がある、より厳しい奨学金だと思うが、いずれにせよそういう非常に多様な状況にある。

ではアウトカムはどうなっているのか。これだけ奨学金を増やしてきているが、例えばそれはマクロのTFPIに果たして寄与しているのかどうか。むしろ返済の延滞が増えている。奨学金自体を大きく増やしているのに、延滞率は下がっているとしても、延滞額自体は増えている。

格差の固定化は避けるべきであるし、本当に大学に行けない方をサポートするのは当然のことだが、おおむねの大多数は、保護者も本人もそれぞれ工夫をして大学に行っているし、行けている。何とかみんな工夫してやっていけている環境下、ここで奨学金のような政策を1単位ふやしたときに、果たしてどれぐらいの効果が見込めるのかが問題である。マージナルにどのくらい見込めて、平均的にも効果が見込めるのか議論すべきだ。専門高校や職業訓練が重要という話があったが、大学に入ってしまった、卒業しても返済できない、債務を抱えた社会人になって苦しい状況になっている、そういう人を増やしてしまっていないか。ライフサイクルステージ全体を見渡した課題の捉え方をしなければいけない。あるいは、お金が足りないという問題ではなくて、大学教育そのものの質の問題に帰

着する問題ではないかと思う。奨学金を拡充しないと人材の能力発揮ができないのかどうか、議論をしていただけると大変ありがたい。

(事務局)

高度人材の地域雇用や副業・兼業など、これまでも議論してきているが、例えば、シンガポールにあえて二地域でやってもいいという雇われる側のインセンティブは、往々にして給料が高いということになっていけばシステムとして動きやすいのかもしれないが、今の日本の大学の給与体系などを前提とすると、お金のインセンティブがどうついてくるのかということも変えていく必要があるのか。それを動かすインセンティブを設計上はということを考えていけばいいのか、もしアイデアがあれば教えていただきたい。

(委員)

MIT の場合だと、まずはシンガポール政府から相当のお金が出ている。だから、プロフェッサーが、シンガポールでやる場合に、給料は非常にいいということ。これは制度としてはある。

研究者の側のモチベーションとしては、お金の問題だけではなく、パフォーマンスがある人は新しい環境で研究をやりたがる。それは日本の研究者の中でも、例えば、東大の先生が理化学研究所と2つ研究室を持ち、その倍以上のアウトプットを出している。超人的な研究者はいるので、そういう人が1つの組織だけで1つの研究室を持つというのは、逆に言うと非常に手狭になってしまう。多地域で高度な専門的な職業を展開する場を設けることに関しては、かなり可能性はある。それはお金の問題はもちろんあると思うが、それよりはむしろ雑用という部分を排して専念できる、新しいところで多くの新しい優秀な人材、異なる人材との交流が生まれる、それによって新しいテーマにチャレンジできる気持ちは、場所を変えることで初めて生まれる。したがって、お金の問題よりもむしろ場所を変える、あるいは、その人が持っている時間の配分、エフォートの配分を変えていくということでも十分に対応できるのではないか。

(事務局)

御案内の働き方改革は3月末に実行計画をまとめることになっている。新聞紙上では労働時間ばかりが出ているが、その実行計画というのはかなり包括的な工程表がついてくる。その中で、今の兼職の場合の主たる職場との関係や、政省令について制度改正の工程表が明らかになってくる。まずはそこでかなり包括的なものが出てくる。したがって、それを見て、さらにこの場で深めていただくというものはある。

同じように、高齢者雇用についての障害の問題があった。これも特に継続雇用についての賃金をどうするかというのはかなり議論をしており、同一労働同一賃金制の法案が出るので、どこまでそれを要求されるかという議論をしている。

労務の間で話題になっているのは、最高裁に1つ継続している裁判の案件。高齢者雇用をする場合に、年金が支払われていることを勘案して賃金を下げていいかどうかというもの。これは、今、最高裁で争われていて、判決で大きな枠組みが出てくると、それに加えて制度設計をどうしていくのかという議論になってくる。

その辺は、3月末のとりまとめを見ていただくと、整理できるところ、できないところはわかる部分がある。