

国家戦略特区ワーキンググループ ヒアリング（議事録）

（開催要領）

- 1 日時 平成 26 年 9 月 3 日（水） 12:56～13:29
- 2 場所 永田町合同庁舎 7 階特別会議室
- 3 出席

<WG 委員>

- 座長 八田 達夫 大阪大学社会経済研究所招聘教授
委員 工藤 和美 東洋大学理工学部建築学科教授
シーラカンズ K&H 株式会社代表取締役

<関係省庁>

- 福士 亘 厚生労働省職業安定局高齢者雇用対策課長

<関係自治体>

- 広瀬 栄 兵庫県養父市長

<事務局>

- 藤原 豊 内閣府地域活性化推進室次長
松藤 保孝 内閣府地域活性化推進室参事官
宇野 善昌 内閣府地域活性化推進室参事官

（議事次第）

- 1 開会
- 2 議事 シルバー人材センター会員の労働時間の拡大
- 3 閉会

○藤原次長 それでは、時間も押しておりますので、ヒアリングを始めさせていただきます。

何度もお出でいただいておりますが、厚生労働省の方にお出でいただきまして、シルバー人材センターの問題を議論させていただきます。

前回の議論の中で、今回は養父市と厚生労働省とワーキンググループの三者でというお話でございましたので、そのような形をとらせていただいた次第でございます。

公開かどうかというのは、座長と相談して決めさせていただきます。

○八田座長 これは特に厚生労働省の御希望はいかがでしょうか。

○福士課長 原則、公表していただいても差し支えありません。

○藤原次長 では、原則公開にさせていただきます。 そうしましたら、八田座長、よろ

しくお願いいたします。

○八田座長 それでは、市長、厚生労働省の担当の方、どうもありがとうございます。

それでは、早速市長から問題意識を御説明お願いいたします。

○広瀬市長 養父市は、人口減少と高齢化が進んで、国ではこれらのことを多く受けとめられて、まち・ひと・しごと創生本部が設立されました。首相を本部長ということですが、養父市の国家戦略特区は国の創生本部の目的とすることを具現化するものであると我々は考えています。

全国にシルバー人材センターは数多くあります。地域の実情によって考え方であるとか多様な運営の方法がある。それは我々もよく理解しているところでございますので、一概に全てのシルバー人材センターといっているのではないということでございますが、養父市のシルバー人材センターとして、養父市の活性化に向けて必要なこととして、今回の提案をいたしているところでございますので、是非実現したいと考えております。

養父市の現状を簡単に申し上げますと、平成26年3月に住民基本台帳ベースで人口は2万5,811人。うち65歳以上の人口が8,782人で高齢化率は34.02%です。また、75歳以上の方、後期高齢者の方の占める割合は人口に対して20.24%、非常に高いということであります。

2040年の推計をしてみました。65歳以上の高齢化率は43.5%になります。75歳以上の後期高齢者の率は29.3%で約3分の1になるということであります。また、その中で介護の認定率は現在ですが、要支援1から要介護5までの65歳以上の方々に占める指定されている方の率は20.8%。5人に1人は指定されているということであります。

これらを考えてみますと、養父市は長寿の町でありますし、元気な高齢者の多い町であります。すなわち、65歳以上の方の5分の1の方は支援、介護を要しますが、5分の4は元気な高齢者であるということでございます。高齢化率は3分の1でございますので、市の人口の3分の1という大きな塊ですが、この大きな塊が少し元気か少し元気がないかで町の活力が変わってくるということであります。少し元気であれば、町は非常に元気になるということであります。

その代表として、我々はシルバー人材センターということを申し上げております。シルバー人材センターというものは、養父市のいわゆる行政等を行う中での存在価値というものは非常に高いものがあります。現在、シルバーの会員になると働きたいのに働けないという矛盾が起きております。例えば会社勤めの方、定年延長になって65になってもそれ以上になっても働きたい、思う存分働いていただいているというのが今の社会の現状ではないかと思えます。

しかるに、定年制があって60であるとか61でやめざるを得ない。やめられた方々は働く場所が養父市の場合はシルバー人材センターであるということであります。働きたいのにシルバー人材センターに入ると働けない、そういう状況で矛盾しているということであります。このことを何とか解決したいということがあります。

先ほど申し上げましたように、75歳以上の方が20.8%で、しかも高齢者に占める介護の

認定率は5人に1人ということがあります。反対の見方をすると、1人を4人が支えていけばいいということでもあります。国や市においても、介護給付費であるとか医療費の増大は非常に大変なものがあります。これをいかに抑制していくか。そのことも我々は考えていかななくてはならないということでもあります。そのためには、同世代の人が同世代の支援を要する方、介護を要する方を支えていく。そういう社会づくりが必要であると思います。高齢者が多い町では元気な高齢者には働いていただく、4人の高齢者には働いていただいて、支援を要する1人の高齢者をその4人で支えていく。こういうことが必要ではないかと思いますが、そういう意味でも今回のシルバーがもう少し働きやすい環境をつくっていく。これは養父市にとって必要なことであるということでもあります。

シルバー人材センターの存在価値を我々はもう一度原点に返って考え直す必要があるのではないかと考えておりますので、どうぞよろしく申し上げます。

○八田座長 ありがとうございます。

それでは、厚生労働省の高齢者雇用対策課長の福士課長からお願いいたします。

○福士課長 まず、市長が言われたように高齢者の活躍の場、ここを広げていくということは我々も同様に賛成でございます。ただし、今のシルバーの仕組みと言いますと、例えば労働に係る契約に関しては民法では請負、委任、雇用の形態を規定しています。その中でシルバーと会員との間の契約はいずれも該当します。その中で軽易な業務の週20時間というここに関しましては、特定の会員が継続して同一業務に従事する際の上限を規定したものでございます。ですから、請負、委任、雇用のいずれの場合にも適用されますけれども、発注者と会員の間で指揮命令が発生する場合には、雇用契約、今ではシルバー派遣という形で対応しております。

そういう中で、軽易な業務、ここはシルバー派遣という形の中での対応となっておりますが、市長にお聞きしたいのですが、質問させてもらってよろしいですか。

○広瀬市長 どうぞ。

○福士課長 この軽易な業務を緩和するという事なのですが、緩和して高齢者に活躍いただきたいという事はどのようなお仕事になりますか。教えていただけますか。

○広瀬市長 先ほど申しましたように、養父市の高齢者、元気な方は非常に元気でありませう。仕事は何でもやっていただけるとお思いますので、仕事の中身を軽易な業務であるとか、あまり分ける必要は養父市のシルバー人材センターの場合はないと考えております。

○福士課長 シルバーの考え方なのですが、生きがい対策としてずっと位置付けられているという今の状況でございます。そういう中で、それを全部取り払って週40時間そこで働くという形になると、これは完全な雇用という形の中で働いていただくということになりますので、今のシルバーの考え方からいくと、まるっきり20時間を撤廃するという形は非常に難しいと我々は思っています。

そういう中で、例えば会員が大体週30時間の就業機会を希望されるというのであれば、養父市の場合において、大体皆さんに就業機会を平等に30時間という就業機会を確保する

ことができますか。

○広瀬市長 今、30時間というお話が出ておりましたが、提案のときは私ども30時間と申しておりましたが、それ以後、我々も色々シルバー人材センターの皆さんともお話をしたり、さらに深く考えました。我々としては、通常の勤務と同じように週40時間、これは若干短縮されておりますが、5日間フルに働ける、そういう環境が必要なのではないかと考えておりますので、週40時間をお願いしたいと思っております。

仕事があるのかなのかということですが、仕事はあります。しかし、職種にもよるでしょうから、40時間したい人は40時間仕事ができる。そうでない人は40時間以下でいい人は40時間でいい。私はもう少しそういう柔軟な対応が必要であるのではないかと考えています。

○福土課長 高齢者の雇用というものが現在、企業において大体60歳定年で65歳まで希望すれば継続雇用するなど雇用確保措置を取っていただくという制度がございまして、大体去年の数字でいうと92.3%の企業がもうそれを実行している。今年の速報値を見ると、ほぼ98%超えている。ですから、ある程度希望すれば65歳まで働ける社会というものが出来ておまして、我々も65歳以上からどのように生き生き働いていただくかということについては、今年度もどういう形で進めていくかということについて検討しています。

ただし、シルバーの考え方をそこに無理やり当てはめるとなると、そもそもシルバーの考え方を根本から変えなければいけないということになるのですが、今、市長が言われたのは、例えば、NPOとか三セクみたいに市で何かつくっているところがございますね。そこでシルバーではなくてうちから補助金をもらわない形の中で、おっしゃるようなことを雇用という形でできないのでしょうか。

○広瀬市長 今の課長のお話をお聞きしておりますと、反対にシルバーの存在を否定するようなことになるのではないかと私は考えます。養父市では、課長がお考えのように企業がどんどん60歳を過ぎても雇用してくれる、なかなかそういう企業は少ないということで、非常に零細な小さな企業でもありますので、高齢者を長く雇用するということにはなかなかならないということがございます。やはり若い人を雇用していく。そうすると、勤めたくても高齢者の方が勤められない環境になってしまうということがございます。やはりシルバーにそれらの活路の見出さざるを得ないということになってまいります。

例えば先ほどおっしゃったように民間の企業であるとかNPOであるとかは、何とかシルバーセンターということで「人材」を抜いてシルバーセンターというものも出来つつあるということは知っておりますが、反対にそういうものが出来てしまうと、シルバー人材センターそのものがなくなってくるということになるのではないのでしょうか。

養父市では、地域の皆さん方の生活を高齢化した社会の中で支援していくという意味でも、安心の確保ということも考えると、シルバーの存在というものは非常に大きなものがありますので、シルバーという環境の中で十分働けるような仕組みを作っていくことが、養父市にとっては非常に必要であると考えております。

○福土課長 現在、シルバーの補助金の財源は、民主党政権のときに2年間で40億円、事業仕分けなどにより落ちておまして、その高さが90数億という中で、地方のシルバーないしは市町村から運営費が大変なので昔の高さに戻してくれというご要望が寄せられています。つい先日、ちょうど概算要求を出しましたのでオープンになりますが、一般会計、シーリングの枠の中で10数%削っていかなくてはいけないということで予算がどんどん落ちております。

そういう中で、今年から何をしたかということ、特別会計雇用勘定を40億円入れていくという形で概算要求しております。その40億円を入れていく、それは誰のお金かということ、事業主が御負担いただいているものです。よって雇用勘定でやっていくということを考えた時に、週40時間を働くという形になると、それは完全に雇用だという話になってしましまして、そういう中で養父市はかなり特別なのもかもしれませんが、民業圧迫という問題が非常に問題になるので、絶対に民業を圧迫しないようにやってくださいという形になると思います。

ですから、養父市の特殊性というものはかなり分かるのですが、全体のシルバーの仕組みの中で、そこを大幅にシルバーのあり方を全部転換していくとなると、今、なかなか理解を得られないという状況でございます。

○八田座長 今の民業圧迫かどうかということが非常に大きな決め手だと思うのですが、民業圧迫というものはこの場合には普通の労働者、若い労働者の仕事をこれで奪うことになるのだろうかということだと思っております。そういうことは養父の場合にはあり得るのか。それとも、ないとしたらどういふふうにかういふことはない、養父という場所ではそういふことはないのですよということをごいふ根拠で説明できますでしょうか。

○広瀬市長 民業圧迫は養父市の場合には実態としてほとんど生じてきておりません。なぜかと言いますと、シルバーの委託業務、請負業務は、これらは市民生活を基本的には支えていく、日常生活を支えていくという部分が大きなウェイトを占めているということもございまして、そういう意味で民業圧迫という部分はないということでもあります。

民業圧迫できるほど民間企業がたくさんあればいいわけですが、それも非常に少なくなってきたということでございます。私は、今、課長がおっしゃったように民業圧迫であるとか何とかお話が出ておりますが、だから私は今回の国家戦略特区だろうと思っております。いろんな地域に合った新しい試みをひとつ規制緩和の中で行っていく。そして、いい成果が出るならばそれを広げていく、検証する。そのための一つのケースとして私は養父市のシルバー人材センター、養父市そのものが非常に素晴らしい環境にあるのではないかと考えております。

○八田座長 仮に40時間まですることにして、民業圧迫だという抗議がある、たまたま仕事についてそういう抗議があるならそれを受け付けて、そこはやめてもいい。そういう仕組みならば可能なのでしょうか。

○広瀬市長 具体的に民間のほうからシルバーにやらせ過ぎだという話があれば、それは

考え直す必要があってもいいかと思います。

○八田座長 個別具体的な仕事について、ここは困りますという抗議があった場合ですね。

○広瀬市長 ただ、現在、養父市の場合はシルバーの需要に対してシルバーそのものの供給が追いついていないというのが現状でありますので、そういう意味で民間からシルバーが仕事をやり過ぎだという話はないということです。

○福士課長 先ほど雇用勘定で要求したと申し上げましたが、雇用勘定を入れたら請負の形は一般会計でやっていただくことになって、雇用勘定でやるのは派遣という形をとってやっていただくざるを得ない。養父市が別に国の補助金に頼らず養父市として40時間全部やっていきますと言うなら、それは我々のシルバー事業外で別にできるわけです。ただ、補助金をもらいながらフルタイムで働いていくとなると、補助金制度はある程度画一的にやっている中で、私個人の意見ですが、多分40時間というものは非常に難しい。今の告示の中でも大体週の平均をかなり下回るような形の時間で設定しなさいという形になっているので、丸々40時間というものは、我々は非常に厳しいのかと思っております。

○八田座長 今、おっしゃるのは元々の制度の目的が民業圧迫を避けたいということなのだ。ところが、養父市の場合には民業圧迫という実態がないわけですし、もしあるならそれなりに対処してもよい。特区だからそこでは外して他の一般的な場合とは違って、弊害がないのだから、それを最大限認めてほしいという御要望だと思います。

○福士課長 それはよく我々も分かっているのですが、補助金をもらう以上はある程度同じ公平感で補助金を交付しなくてはならないという大原則がありますので、そういう補助金がない世界の中でシルバーをうまく活用して40時間働いていただくほうがシルバーの理念に合致しませんので、それは構わないのですが、ある程度シルバーという枠の中でやっていただくという話になれば、元々の養父市の特性はよく分かるのですが、シルバーの概念をもう少し変えていかないと補助金制度という制度がある以上は非常に難しい。ですから、我々としてはそう考えています。

○八田座長 おそらくこうではないですか。民業圧迫が全国どこでも起きないならば、補助金制度で老人に40時間丸々働いていただく支援をするのは何の問題もないのですが、たまたま民業を圧迫するケースもあり得る。だから、そういう制約を付けている。

だけれども、養父の場合にはその可能性がないのだから、元々の精神に合致した形で例外にしてもいいのではないか。そういう御主張だと思うのです。

○広瀬市長 シルバーそのものが今、公益社団法人ということです。補助金との関連で言いますと、公益目的事業が2分の1以上が補助金ということですね。そのときに公益目的事業というものは一体何かと考えたときに、シルバー人材へのいわゆる労働の提供であるとか、そういう高齢者への就労であるとか生きがいの場を提供することが公益と位置付けられているのです。ですから、その部分が養父市の場合にはもっともっと受け入れられる枠があるということです。補助金云々という話には私はならないと思うのです。働きたい高齢者、そして、それを欲しいという需要がまだまだある。供給と需要がうまくマッチ

しようとしているのに、それはしてはならないということ自身のほうがおかしいのではないかと私は思うのですが、いかがでしょうか。

○福士課長 補助金は財源にある程度の制約があるものですから、我々も本来そういう形で全部できればいいとは思いますが、ある程度ランクを決めて一定の補助金しか出せないという部分があるので、補助金以外の部分でシルバーを40時間活用するという部分については、我々も全然問題視していないのですが、補助金を出す以上は、その辺は財源の制約の部分もありますので非常に厳しいという意見です。

○広瀬市長 もう一点、補助金を我々は頂いておりますので、今、頂いている補助金をより有効に活用する、補助金を効果的に活用する。それは公益目的である高齢者の仕事をたくさん探してくるという公益をやる。私はそれが補助金のより効果的な使い方になると思いますので、20時間より40時間の仕事をしたい、40時間分の仕事を探してくるシルバー、そういうものが今の補助金をより効果的に高齢者のために使って、公益目的にもなっていると思うのです。

○八田座長 全くそのとおりだと思います。私もそれが民業圧迫という弊害を起こすなら、それはまた考えてもいいけれども、それがない場合には全く公益目的を最大限に達成したほうがいいのではないかと思います。

○工藤委員 多分、双方がおっしゃっていることが分かるのですけれども、多分制度、例えば補助金だから全国均一というやり方ということが問題になっていて、都心部に若い人たちが出てくるから過疎の問題が出てくるわけですね。

実際に、例えば文部科学省の学校の補助金などでも過疎に対しての別額補助というものはあるわけだから、地域性を鑑みて、それに対して何が一番バランスしているかというバランスの評価軸のバランスシートがきちんとあって、ここは労働人材が足りないからシルバーを使うし、都心部では逆に圧迫するからそれはダメだとか、制度のほうがもう少し柔軟な評価ができるような仕組みを是非作っていただければ、誰もが納得できるというか、そのあたりの可能性はどうなのでしょう。

○福士課長 そうなると、今のシルバーの定義は法で定めていますので、ある程度抜本的にシルバーを今後どうしていくのかというところをしっかりと捉えていかないと、非常に難しい。それは国の高齢者対策は今までで言えば定年があって、年金があって、その中をどうやって働く場を設けてあげましょうという形の中で今、65歳まである程度継続して雇用できるという形を作ってきました。その中で今後元気なお年寄りと言いますか、働ける人は何らかの形で70歳ぐらいまで働いていく世界、これは作っていかなくてはいけないと思っているのですが、その中でシルバーの今までの位置付けというものが結局生きがい対策になっていて、あれが例えば月30時間、40時間と働くと、社会保障の関係で雇用とみなされまして、労災保険に入りなさい、雇用保険に入りなさい、社会保障を全部つけなさいという形になるのです。そうすると、先ほど言ったように全部事業主負担も増えますし、財源的に今、非常にもたないという状況があるので、今、先生が言われたようにシルバーを

根本的に見直すのであれば、土台から作り直さないといけないことになります。

○八田座長 私どもは規制改革会議と違うから、全国で変えてくださいとか、元々のシルバーの法律自体を変えてくださいということではなくて、特区の中でこういう適用除外にしていだけないだろうか。それが意味で将来の姿を変えていくときにも実験になるのではないかと。そういうことなのです。

今、おっしゃった40時間にすると様々な負担が増えるというのは事実で、それが怖いから40時間はやらないという人もいるかもしれません。しかし、それは当事者で考えてもらえば済むことだと思います。

しかも、補助というものは基本的には固定費に対する補助で、この誰かが40時間働いたらその分補助金が増えるわけでも何でもありません。だから、誰かに迷惑をかけるわけではなくて、本当に市長がおっしゃるとおり、なるべく年寄りにたくさん働いてもらうことこそ、法の精神に合致しているわけだから、これは特区ではこういうことを始めて、将来根本的に考えることがあったら、その材料に使っていただくということではいかがでしょうか。

○福士課長 我々は、時間緩和はある程度してもいいのかと、20時間から例えば30時間。ただ、40時間という話に関しては、シルバーを作った精神があるので、特区であろうが一部地域の実情があることを鑑みてある程度時間を延長しましょうということは、我々も乗ろうかという意識はあるのです。しかし、それをまるっきり40時間、これは雇用ではないかと言われたときに、我々は雇用ではありませんと言えないものですから、40時間という話になったら乗れないということは、はっきり私も含めて、省内関係者の共通認識であります。そこは特区だから実情を鑑みて30時間でもという話であれば、実験的にやってみてもよろしいのかと思いますけれども、それをまるっきり撤廃するというのは、それは雇用ではないかという話になってしまうので、だったらシルバーの枠でやらなくてもいいではないかと言われたときに、我々反論ができないことになります。

○八田座長 しかし、固定費を補助していて、多くの場合短い時間の人もいるし、40時間の人もいるし、様々な人のものを別に追加の補助を要求することなくやるわけですから、それは元々の法の精神には合致していると思うのです。雇用で困る唯一の理由は民業圧迫なわけですから、それはないわけです。

○福士課長 民業圧迫の前に今の雇用形態の問題で、わざわざシルバーの臨・短・軽の範囲内で請負、委任、派遣という形で運用しているわけなのですが、40時間働くのであれば、我々としては、雇用形態をとってほしい。いくら65歳以上であったとしても、しっかり40時間働けるのであれば社会保障もついて、労災に入って、しっかり雇用形態で雇っていただきたいということが原則なので、そこは壊したくない。あくまでシルバーは臨時的・短期的そういう中で軽易な働き方ということでこの仕組みを作っているのだから、そこを40時間にしてしまうというのは、なかなか説明がつかない。

○八田座長 今日のお話し合いでかなり論点は詰まったのだと思います。両方の方の御主

張はよく分かりましたので、もう少し具体的に差を縮めていく検討をしたいと思います。

ということで、今日は本当に遠方からどうもありがとうございました。

○広瀬市長 ありがとうございました。よろしくお願いします。

○八田座長 どうもありがとうございました。

○藤原次長 また事務局から御連絡します。ありがとうございました。