

第10回 働き方改革実現会議
議事録

(開催要領)

1. 開催日時：平成29年3月28日（火）17:40～18:15
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	加藤勝信 塩崎恭久	働き方改革担当大臣 厚生労働大臣
構成員	麻生太郎 菅 義偉 石原伸晃	副総理 兼 財務大臣 内閣官房長官 経済再生担当大臣・内閣府特命担当大臣 (経済財政政策)
	松野博一 世耕弘成 石井啓一	文部科学大臣 経済産業大臣 国土交通大臣
	(有識者)	
	生稲晃子 岩村正彦 大村功作 岡崎瑞穂 金丸恭文	女優 東京大学大学院法学政治学研究科教授 全国中小企業団体中央会会長 株式会社オーザック専務取締役 フューチャー株式会社代表取締役会長兼社長 グループ CEO
	神津里季生 榊原定征 白河桃子	日本労働組合総連合会会長 日本経済団体連合会会長 相模女子大学客員教授、少子化ジャーナリスト
	新屋和代	株式会社りそなホールディングス執行役 人材サービス部長
	高橋 進 武田洋子	日本総合研究所理事長 株式会社三菱総合研究所政策・経済研究センター副センター長 チーフエコノミスト
	田中弘樹	株式会社イトーヨーカ堂 執行役員 人事部長
	樋口美雄 水町勇一郎 三村明夫	慶應義塾大学商学部教授 東京大学社会科学研究所教授 日本商工会議所会頭

(議事次第)

1. 本日の議題
働き方改革実行計画について
2. 議員からの意見
3. 内閣総理大臣発言
4. 閉 会

(説明資料)

- 資料 1 : 働き方改革実行計画 (案)
- 資料 2 : 第 9 回働き方改革実現会議 議事録
- 資料 3 : 高橋 進 議員 提出資料
- 資料 4 : 水町勇一郎議員 提出資料
- 資料 5 : 樋口 美雄議員 提出資料
- 資料 6 : 金丸 恭文議員 提出資料
- 資料 7 : 白河 桃子議員 提出資料

(概要)

○加藤働き方改革担当大臣 それでは、ただいまから第10回になります「働き方改革実現会議」を開催させていただきます。

お手元に「働き方改革実行計画(案)」を配付しておりますけれども、既に議員の皆様には事前に調整もさせていただいておりますので、説明は省略をさせていただきます。

なお、本日は大変恐縮でございますが、終わりの時間が区切られておりますので、1分程度でお願いしております。もし言い足りないところがあれば、後日紙で頂戴し、発言にかえさせていただきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

まず、新屋議員からお願いいたします。

○新屋氏 リそなホールディングスの新屋でございます。

今回、働き方改革実行計画案が示されました。これを大きな転換点として、働き方改革を一気に進めていただきたいと思いますと考えております。

当社グループにおきましては、リそなショックという経営危機が転換点でございましたが、当時のトップの強いリーダーシップのもとでさまざまな改革を一気に進めたことで、以前とは異なる企業文化へ変化することができたと感じております。

変えること、変わることというのは、当事者にとって大きな負担感を伴うものです。それゆえ、これをやり遂げるためには、改革の意義と時間軸が重要であると思っております。今回の案には、その意義というところがしっかりまとめられ

ていると思いますので、総理の強いメッセージをぜひ今後も発信し続けていただきたいと存じます。

働き方に対する世間の関心が高まっており、実行計画案を示すこのタイミングを逃さずに集中的に取り組んでいくことで、本当の意味での働き方改革が実現できるのではないかと考えています。その先には、労働者にとっても企業にとってもよりよい将来が展望できると確信しております。

以上です。

ありがとうございました。

○加藤働き方改革担当大臣 ありがとうございました。

続いて、武田議員、お願いいたします。

○武田氏 よろしくお願いいたします。

このたび、働き方改革実行計画が策定されますことは、わが国にとって大きな前進と考えます。総理の強いリーダーシップ、大臣を初めとする御関係者の皆様の御尽力に敬意を表するとともに、本会議の議論に参加させていただきましたことに感謝を申し上げます。

本実行計画を着実に実現していくためには、政府による法整備に加えて、民間企業が雇用制度や慣習を時代の要望に見合ったものへと、ひとつずつ見直していく、そうした地道な取り組みが不可欠と存じます。

一方で、働く人々も、社会人となってからの学び直しはもちろん、新しいことにどんどん挑戦していく。また、高齢者も、既存の企業にとらわれず、豊富な経験や知見を地域社会への貢献という形で生かしていく。そして、育児や介護、病気を抱える方々も、多様で柔軟な働き方を選択できるようになっていく。

制度や慣習の見直しとともに、こうした一人ひとりの前向きな意思と自律的な行動こそが、この国の未来の姿を大きく変えると信じております。

以上でございます。

ありがとうございました。

○加藤働き方改革担当大臣 ありがとうございました。

続いて、高橋議員、お願いいたします。

○高橋氏 資料3をごらんいただきたいと思います。

今回の実行計画は、労働制度の抜本的な改革に取り組む内容となっており、歴史的な大改革と言えるのではないかと思います。その上で、内容について3点申し上げたいと思います。

第1点が、時間外労働の上限規制について。今回、自動車の運転業務・建設事業を、適用除外としなかったことについて、高く評価できます。今後、商慣習の見直しや取引条件の適正化を業種ごとに一層強力に進めていく必要があると思います。

次に、今般の時間外労働の上限は、最低基準を定めたものであって、労使には、さらに、可能な限り、労働時間・休日労働を短くする努力が求められます。

第3点が、派遣労働について。派遣労働者の同一労働同一賃金については、派遣先労働者との均衡・均等待遇を原則とすることが適切であります。ただし、一方で、派遣先が変わるごとに賃金水準が変わることで不安定となりかねません。これを回避するため、3条件を設定し、派遣労働者を保護する。こうした点についても評価できます。

裏のページでございますけれども、実行計画が絵に描いた餅にならないよう、労働政策審議会におけるスピード感を持った審議と、法案の早期国会提出を求めます。

以上でございます。

○加藤働き方改革担当大臣 ありがとうございます。

続いて、水町議員、お願いいたします。

○水町氏 資料4をごらんください。

戦後の労働三法の制定が日本の労働関係の「民主化」を図った改革であったのに対し、今回の働き方改革は日本の労働関係の「公正化」を実現する改革と言えるものであり、改革の射程、内容、手法から見て、労働三法の制定に次ぐ大改革と言っても過言ではないと思います。改革の着実な実行のため、改正法の早期成立を目指すべきです。

労働時間の上限規制と休日労働の関係について、上限時間の中には休日労働を含まない数字と含む数字の2種類があることが一部で取り上げられています。これは、理論的には、時間外労働と休日労働を分けている労働基準法の構造に由来するものと、両者を分けていない脳・心臓疾患の労災認定基準に由来するものに対応した整理だと理解できます。

最後に、派遣労働者の均等・均等待遇については、派遣先労働者との比較を原則としつつ、一定の要件を見たす場合には労使協定によって例外的な調整を行うことを認めています。これは平成27年の派遣法改正と、議員立法で成立した同一労働同一賃金推進法との両立を図りつつ、今回の改革の趣旨に沿った調整方法を採用したものであり、法律政策として適切であると評価できます。

以上です。

○加藤働き方改革担当大臣 ありがとうございます。

続いて、樋口議員、お願いいたします。

○樋口氏 資料5をごらんください。

時間外労働の上限規制に関する経団連・連合会長による歴史的合意を初め、この働き方改革実行計画に盛り込まれました内容は、総理、労働界、産業界のトップ、そして、有識者が集まって、この実現会議で合意されたものであり、

その意義は非常に重いと受けとめております。

今後は、具体的な法制化の議論が労働政策審議会で行われることになるかと思いますが、実行計画案の3ページにございますように、労働界、産業会等はこれを尊重し、本実行計画を前提にスピード感を持って審議を行うよう、私といたしましても、労働政策審議会会長として努めていきたいと考えております。

どうぞよろしく願いいたします。

○加藤働き方改革担当大臣 ありがとうございます。

続いて、生稲議員、お願いいたします。

○生稲氏 今回、この実行計画案において、私から提案させていただいた、病気の治療と仕事の両立における「トライアングル型支援」の推進を盛り込んでいただき、ありがとうございました。

実際、東京労災病院の先進的事例を拝見して、医療側と会社側、さまざまな専門スタッフのコミュニケーションのハブとして機能とする両立支援コーディネーターによるサポート体制が必要であることを強く感じました。

当事者同士ではなかなか歩み寄れない、解決できない問題も、質・量ともに十分なコーディネーターの育成・配置によって次第になくなっていくと思います。この充実により、トライアングル型支援が全国規模で急速に進むことを期待しています。

職場に自分の居場所がある、自分は必要とされているという気持ちを持つことは、労働者にとって、生きる意欲、働く意欲に必ずやつながっていくと確信しています。そのためには、周囲の社会全体の同情は要りません。理解・共感というものがとても必要です。そして、それは女性対象のリカレント教育や再就職支援、障害者の就労支援など、全てに共通していることだと強く思っています。

以上です。

どうもありがとうございました。

○加藤働き方改革担当大臣 ありがとうございました。

続いて、神津議員、お願いいたします。

○神津氏 今回の「働き方改革実行計画」の内容は多岐に亘りますが、私からは3点申し上げます。

まず、非正規雇用労働者の処遇改善に向けて法改正の方向性が示されたことは、大きな一歩であると思います。

今後の法改正議論においては、1つ、明らかに不合理であるとされなければ適法ということではなく、グレーゾーンについては事案に応じて裁判所で判断されるようにすること、2つ、集团的労使関係での実質的な話し合いを促進すること、この2点が不可欠と考えます。

次に、長時間労働の是正については、今回、政労使の提案内容に加えて現行の適用除外の取り扱いも盛り込まれました。肝心なのは、実効性担保に向けた法制化を早期に実現し、長時間労働をなくしていくことです。労働組合のない職場では、36協定の仕組みが適切に機能していない実態もあり、今回を機に、その適正化を進めることが必要です。また、過労死、過労自殺をなくし、本来の姿を取り戻すために、政労使それぞれの格段の努力が不可欠です。

一方、「意欲と能力ある労働者の自己実現の支援」として、現在国会に提出されている労働基準法改正法案の早期成立が掲げられていますが、そこに盛り込まれています高度プロフェッショナル制度や企画業務型裁量労働制の見直しは、そのままでは長時間労働を助長しかねないと考えています。拙速な議論を避け、対象業務や健康確保など、過重労働の懸念が払拭されなければなりません。

働き方改革は、一人ひとりが働きがいを感じながら、きちんとしたセーフティネットが張られた中で、健やかに働き続けられる社会をつくりあげていく営みです。その実現に向けて、連合としても着実に歩を進めていきたいと思えます。

以上であります。

○加藤働き方改革担当大臣 ありがとうございます。

引き続き、榊原議員、お願いいたします。

○榊原氏 今回の実行計画案には、今まさに日本に求められている働き方改革を実現するために必要な政策パッケージを、網羅的かつバランスよく盛り込んでいただいていると考えております。とりわけ、日本の雇用慣行に留意しながら同一労働同一賃金のガイドライン案を策定したこと、法的な整備の方向性を固めたこと、それから、青天井であった時間外労働の36協定の仕組みを抜本的に見直して、罰則つきで上限規制の導入を決めたことが画期的なことであったと思えます。

特に上限規制につきましては、直接の当事者である労使が、しっかりと議論を重ね、合意形成をしてまいりました。政府にはこの点を重く受けとめていただいて、労使合意及び実行計画に沿った形で法案を取りまとめていただきますよう、お願い申し上げたいと思えます。

経団連といたしましても、法律の実効性を高めていくために、長時間労働に依存してきた職場風土・労働慣行の見直しや生産性の向上といった働き方改革の取り組みを一層強化してまいります。

また、同一労働同一賃金を実現するためには、非正規労働者の処遇を改善していくことが必要であります。今次労使交渉では、多くの企業が4年連続のベースアップとともに、非正規労働者の待遇改善もあわせて決めました。経団連

は会員企業に対しまして、非正規労働者の正社員登用を含めた総合的な待遇改善を引き続き呼びかけてまいります。

以上です。

○加藤働き方改革担当大臣 ありがとうございます。

続いて、三村議員、お願いいたします。

○三村氏 中小企業の最大の課題である人手不足を克服するためには、生産性の向上と多様な人材の活躍推進の両方を同時に取り組まなければなりません。働き方改革をその有力なきっかけとして活用するとの認識のもと、この会議の議論に参加してまいりました。

本日示された実行計画は、私どもが主張しておりました内容が多数織り込まれており、賛同いたします。取りまとめに向けた関係各位の御尽力に敬意を表します。

ただし、計画を行動に移すための詳細設計が何よりも重要だと思います。今後、労働政策審議会等の場で議論が進むと思いますけれども、再三申し上げておりますとおり、取引条件も含めて、大企業の働き方改革が中小企業にしわ寄せされることがないように、中小零細企業の実態を十分に踏まえた検討をお願いしたいと思います。

それから、働き方改革は、規制改革の中でも難易度の高いものであり、非常に時間のかかる官民を挙げた取り組みとなりますけれども、働き方改革の重要性を、政府、民間ともに粘り強く訴え続けていかなければならないと思います。

以上でございます。

ありがとうございました。

○加藤働き方改革担当大臣 ありがとうございました。

続いて、大村議員、お願いいたします。

○大村氏 3点ほど申し上げます。

1点目は、労働規制の強化を図る以前に、現行の労働法規について必ずしも国民全体に理解されていないように感じております。そもそもなぜ働き方改革が必要であるか、その必要性和重要性を広く国民にわかりやすく説明していただきたいと思っております。

2点目は、深刻な人手不足時代では、経営に工夫や革新が必要です。人手不足を乗り越えた事例等々の広報等、政府におかれましては、中小企業の働き方改革の後押しをしていただきたいと思っております。

最後に、中小企業は、主に大手取引先の対応状況を踏まえて準備を始めることから、新たな労働規制への対応に相当な時間がかかります。法改正の施行に当たって、中小企業については、下請事業者へのしわ寄せの影響を十分に把握していただき、十分な猶予期間を設けていただきたいとお願いいたします。

いずれにせよ、今後の労働政策審議会の議論の場で、中小企業の声をしっかり聞いていただきたいと思います。

働き方改革は、難易度の高い取り組みですが、日本経済を豊かにする源泉であると理解しております。全国中央会としても、働き方改革の実現に努力してまいります。

以上でございます。

○加藤働き方改革担当大臣 ありがとうございます。

続いて、金丸議員、お願いいたします。

○金丸氏 ありがとうございます。

資料6をごらんください。

私は、これまで、一律的な規制の限界、自主的、自律的、イノベーション、個人の成長、付加価値生産性向上、技術革新等への変化対応を主要意見として述べてまいりました。最終回ということ、さらには実行計画案の3ページには「他の有識者も含め合意形成をしたものである」との記述があることから、有識者の一員として、合意形成をするに際し、以下の点を前提としていることを再度意見として述べさせていただきます。

1つ目でございます。15ページの文中で「自律的に働く個人が、意欲と能力を最大限に発揮し、自己実現をすることを支援する労働法制が必要である」という記述がございます。よって、罰則つき時間外労働の上限規制の導入については、高度プロフェッショナル制度と裁量労働制の拡充の3点セットを前提に実行されるものとして理解しています。

2つ目。日本社会の変化対応力向上は極めて重要であり、今回の労働法制改革は技術革新等がもたらす変化対応に制約とならないよう、政府全体、労政審においても過去と現在に固執することなく未来への洞察を怠らないよう要請いたします。

以上でございます。

○加藤働き方改革担当大臣 ありがとうございます。

続いて、岩村議員、お願いいたします。

○岩村氏 第4回から第6回の会議で資料として述べさせていただいたところでございますけれども、非正規労働者の賃金面での処遇改善と年間総労働時間の短縮とを進めるためには、集团的労使関係を通じた交渉・協議の促進が不可欠と考えます。その際、そうした交渉・協議に非正規労働者の声も公正に反映させることが肝要です。労使の協議促進を促すために、その内容が非正規労働者の利益も公正に反映したものであるときは、処遇格差が不合理と認められるかの評価の考慮要素とするのが適切と考えております。今後、法制化に当たって、ぜひその点も含めて御検討をいただきたいと思います。

ありがとうございました。

○加藤働き方改革担当大臣 ありがとうございました。

続いて、岡崎議員、お願いいたします。

○岡崎氏 働き方改革実行計画案が具体的に示され、頼もしく思っております。ありがとうございます。

この実行計画が、企業の99%、雇用の70%を担う中小企業で実行されなければ、国民の多くは働き方改革の恩恵を受けることはできないと考えます。我々中小企業にとっては、ハードルの高い計画も多々あり、これが計画どおりに浸透していくのだろうかという思いもあります。中小企業は、特性上、地域から離れて存在することが難しい反面、地域の雇用を守り、地域経済を支え、地域になくってはならない存在でもあります。そのあり方は、前政権の話で申しわけないのですが、平成22年に閣議決定された中小企業憲章にわかりやすくまとめられております。願わくは、この憲章の理念にもあるように、シンク・スモール・ファーストの精神で働き方改革実行計画を推進していただきたいと存じます。

ありがとうございました。

○加藤働き方改革担当大臣 ありがとうございました。

続いて、白河議員、お願いいたします。

○白河氏 資料は7でございます。

実行計画取りまとめまでの事務局の労をねぎらうとともに、総理のリーダーシップ、労使の皆様、連合の神津会長、経営者団体トップの榊原会長、三村会頭、大村会長に深く敬意を表します。

なぜなら働き方改革は「個人が生産性を上げればいい」というだけの問題ではありません。先駆企業の経営者は、インタビューすると、皆、「経営戦略としての働き方改革」に取り組んでいると言います。つまり、経営戦略の改革という大きな命題であり、それだけの覚悟で取り組んでいただいているということです。

今後、労政審等で議論がなされる際に御検討いただきたい点を申し上げます。女性活躍推進法の情報公開の中に特例で労使が結んだ繁忙期の上限を開示する項目をつくっていただきたい。それから、世論で最も言われるのが、実効性が担保されるのか、サービス残業が多くなるのではという点です。ぜひサービス残業に対する指導、取り締まりの強い姿勢を示していただきたい。そして、労働時間に関して、裁判に行く前の相談機能、通報機能の強化をお願いしたいと思います。

以上です。

どうもありがとうございました。

○加藤働き方改革担当大臣 ありがとうございます。

最後になりましたが、田中議員、お願いいたします。

○田中氏 私は資料はございません。

今回の働き方改革実行計画が、働き方改革の本質を踏まえた実効性のあるものになることを期待しております。

この実行計画につきまして、何点か発言させていただきます。

1点目は、無期雇用でフルタイムだが処遇が低いという名ばかり正社員がふえないように、正社員の定義を明確にする施策を盛り込むべきと考えております。また、企業が正社員の登用機会を持続的に創出するための施策も検討するべきと考えております。

次に、治療と仕事の両立支援のために、産業医制度を強化すべきです。一方で、多くは常勤の臨床医が産業医業務を担っていること、ストレスチェック制度等の法の強化による業務負担があること、などによって、産業医が役割を安定的に果たすことができない困難な状況がありますので、企業の健康確保措置を強化するためにも、産業医が優先的に担うべき役割を絞り込むといった施策を盛り込むべきと考えております。

最後に、高年齢者雇用安定法における60歳以降の雇用について、高齢者の持続的雇用を実現するためにも有期雇用者も適用となるように法改正を含めた対策を盛り込むべきです。

以上です。

○加藤働き方改革担当大臣 ありがとうございます。

それでは、政府側から御発言をいただきたいと思えます。

まず、塩崎厚生労働大臣、お願いいたします。

○塩崎厚生労働大臣 構成員の皆様方には、構造改革の柱となります「働き方改革」を10回にわたって御議論いただきまして、ありがとうございます。

深刻な人口問題に直面をいたします我が国が、「イノベーション改革」と並んで達成すべき最大の課題が「働き方改革」だろうと思えます。この改革こそが、納得できる働き方実現のもとで、「成長と分配の好循環」を実現するエンジンとなり、企業や地方、経済再生にもつながると思えます。

世界に通用する働き方の構築、すなわち、職務の明確化を前提とした「フェアな評価」を実現し、頑張る人にインセンティブが働き、魅力ある働き方が可能となるでしょう。これを機に、受け身ではなく自律的に「働く」という発想へと転換をし、「働く喜びと成長の好循環」を厚生労働省の政策目標としていきたいと思えます。

その大前提は、性別や年齢、育児、介護、病気、障害の有無などにかかわらず、ニーズに合った働き方を納得して選択可能とすることであり、政府がそう

した環境を絶えず整備をすることだと思えます。

今後、同一労働同一賃金等の早期法制化とともに、改革全体の理念や政策手段の道筋などを確実にするための法制面を含めた対応を検討し、改革を確実に推進していきたいと思えます。

ありがとうございました。

○加藤働き方改革担当大臣 続いて、石井国交大臣、お願いいたします。

○石井国土交通大臣 厳しい労働環境にあります自動車運送業・建設業の両業種につきまして、時間外労働の上限規制の適用対象としたことは、将来の担い手確保のためにも大変意義深いことと思っております。

上限規制を実効性あるものとし、長時間労働を是正していくためには、今後、速やかに両業界の生産性の向上や取引環境の改善などを進めていかなければなりません。国土交通省としましては、例えば、トラック運送業における荷主と連携した荷待ち時間等の削減、建設業における適正な工期設定や週休2日の推進、下請取引の改善などを積極的に進め、両業界における働き方改革をしっかりと後押ししてまいります。

その際、荷主や利用者、発注者の理解・協力や、各種規制の見直しなども必要となることから、関係省庁、産業界のバックアップもよろしくお願い申し上げます。

今後とも、両業界の働き方改革に積極的に取り組んでまいります。

以上です。

○加藤働き方改革担当大臣 ありがとうございました。

それでは、世耕経産大臣、お願いいたします。

○世耕経済産業大臣 実行計画につきましては、私が申し上げてきた「職務や能力などの内容の明確化と、それに基づく公正な評価」も本文にしっかりと書き込まれており、重要な意義を持つものと考えております。

これからの実行段階が重要であります。経済産業省として、生産性向上、競争力強化の観点から、「人材投資」、「多様で柔軟な働き方の実現」、「経営改革との一体性」などの視点でしっかりと検討を深めてまいります。

なお、中小企業、小規模事業者については、特別な配慮が必要であり、「長時間労働の是正」や「同一労働同一賃金の実現」にあたっては、実情や懸念の声を直接聞いていただくとともに、十分な猶予期間を確保していただくなど、円滑な導入をお願いしたいと思います。

また、大企業が長時間労働の削減等に取り組んだ結果が、不当に短い納期での発注などによって、中小企業・小規模事業者にしわ寄せされることがないように、関係府省と連携して、取引条件の改善にも取り組んでまいります。

以上です。

○加藤働き方改革担当大臣 ありがとうございます。

ほかに御意見はございませんか。

よろしいでしょうか。

それでは、お手元にございます「働き方改革実行計画（案）」を決定させていただきたいと思いますが、よろしいでしょうか。

（「異議なし」と声あり）

○加藤働き方改革担当大臣 ありがとうございます。

それでは、「働き方改革実行計画」を決定させていただきました。

最後に、総理から御発言いただきたいと思います。

少しお待ちください。

（報道関係者入室）

○加藤働き方改革担当大臣 それでは、総理、お願いいたします。

○安倍内閣総理大臣 働き方改革実行計画の決定は、日本の働き方を変える改革にとって、歴史的な一歩であると思います。戦後日本の労働法制史上の大改革であるとの評価もありました。かつては、特に時間外労働については、この間にある溝は埋められないのではないかと思われていたわけではありますが、本当に労使で合意に達していただいたこと、改めて敬意を表したいと思います。

文化やライフスタイルとして長年染みついた労働慣行が本当に改革できるのかと半信半疑の方もおられると思います。ここにはおられなくても、外の方にはだいぶおられるのではないかと思います。しかし後世において振り返れば、2017年が日本の働き方が変わった出発点として、間違いなく記憶されるだろうと私は確信をしております。

ただ同時に、この実行計画は最初の一步にすぎないわけであります。同一労働同一賃金にせよ、そして時間外労働の上限規制にせよ、法案を立案し国会に提出して、そしてさらに成立させなければ、単なる作文であり、絵に描いた餅に終わってしまうわけであります。

その意味において、政府の役割は極めて重いと思っております。関係大臣におかれては、本実行計画に丁寧に書き込まれた内容に忠実に従って、関係審議会の審議を終え、早期に法案を国会に提出していただきたいと思います。安倍政権は、法案の成立に全力を傾注してまいります。

働き方改革実現会議は本日が最終回となります。6か月という短期間に、9分野に及ぶ網羅的審議にお付き合いいただき、案を取りまとめていただいたことに改めて感謝申し上げます。

しかし、今後大切なことは、しっかりフォローアップしていく、PDCAを回していくことが大切でございます。まだ皆様には肩の荷を下ろしていただくわけにはいかないわけでありまして、『働き方改革フォローアップ会合』を設

置いたします。委員の皆さんには、是非引き続き御協力をいただきまして、私たちと一緒に荷物を担いでいただきたいと思いますので、よろしく願いいたします。改めて皆様方に心から御礼を申し上げまして、私の御挨拶とさせていただきますと思います。ありがとうございました。

○加藤働き方改革担当大臣 それでは、プレスの方、退室をお願いいたします。
(報道関係者退室)

○加藤働き方改革担当大臣 有識者の皆様方には、本日も時間的な意味で大変御協力をいただきまして、ありがとうございました。また、総理からお話がありました。6か月にわたりまして、10回に及ぶ会合で活発な御議論をいただき、心から感謝を申し上げたいと思います。

今回をもって働き方改革実現会議は最終回となりますが、総理からお話がありましたように、議員の皆様方には、フォローアップ会合の議員になっていただき、フォローアップに御協力いただきたいと思いますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。また、本日は少し時間を制限させていただきましたので、もし追加的にということがあれば、事務局にその旨申し出ていただきたいと思います。

また、御自身の発言内容に限っては、対外的にお話しいただければと思います。

それでは、これもちまして会議を終了させていただきたいと思います。
本当にどうもありがとうございました。