

第2回 働き方改革実現会議
議事録

(開催要領)

1. 開催日時：平成28年10月24日（月）17:40～18:50
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	働き方改革担当大臣
	塩崎恭久	厚生労働大臣
構成員	麻生太郎	副総理 兼 財務大臣
	石原伸晃	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	文部科学大臣
	世耕弘成	経済産業大臣
	石井啓一	国土交通大臣
	(有識者)	
	生稲晃子	女優
	岩村正彦	東京大学大学院法学政治学研究科教授
	大村功作	全国中小企業団体中央会会長
	岡崎瑞穂	株式会社オーザック専務取締役
	金丸恭文	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	日本労働組合総連合会会長
	榊原定征	日本経済団体連合会会長
	白河桃子	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	日本総合研究所理事長
	武田洋子	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 人事室 総括マネ ジャー
	樋口美雄	慶應義塾大学商学部教授
	水町勇一郎	東京大学社会科学研究所教授
	三村明夫	日本商工会議所会頭

(議事次第)

1. 本日の議題
柔軟な働き方（テレワーク、多様な就業形態、副業等）の在り方、
多様な選考・採用機会の提供、
病気治療と仕事の両立、障害者の就業環境整備の在り方、
働き方に中立的な社会保障制度・税制の在り方、
女性が活躍しやすい環境整備（リーダー育成など）
2. 議員からの意見表明
3. 内閣総理大臣挨拶
4. 閉 会

(説明資料)

資料1：第1回働き方改革実現会議 議事録

資料2：岡崎 瑞穂議員 提出資料

資料3：大村 功作議員 提出資料

資料4：白河 桃子議員 提出資料

資料5：田中 弘樹議員 提出資料

資料6：樋口 美雄議員 提出資料

資料7：榊原 定征議員 提出資料

資料8：神津里季生議員 提出資料

資料9：三村 明夫議員 提出資料

資料10：高橋 進 議員 提出資料

資料11：水町勇一郎議員 提出資料

資料12：新屋 和代議員 提出資料

資料13：塩崎大臣提出資料

資料14：世耕大臣提出資料

参考1：第1回働き方改革に関する総理と現場との意見交換会 議事録

参考2：第2回働き方改革に関する総理と現場との意見交換会 議事録

(概要)

○加藤働き方改革担当大臣 議員の皆様方には、大変お忙しい中、ありがとうございます。

第2回の「働き方改革実現会議」を開催させていただきます。

総理から直接働く現場の方々との意見交換会をというお話がありまして、意見交換会をいたしました。第1回は転職・中途採用、再就職、副業・兼業、テレワークなどを経験されているの方々、第2回は日本の大企業に勤めた経験があり問題意識を有しているの方々にお集まりいただきました。その議事要旨は、一番下のほうにあります。参考1と2という形でお配りさせていただいており

ますので、今後の参考にさせていただければと思います。

それでは、議事に入らせていただきたいと思います。

きょうは、議事次第にあります6つの議題について御議論いただきたいと思いますので、このテーマで御発言をお願いしたいと思います。

それでは、いつものように右側から順次お願いしたいと思います。

最初に、岡崎議員から、お願いいたします。

○岡崎氏 障害者の就業環境整備のあり方について、お話しさせていただきます。

資料2をごらんになりながらお聞きください。

私は、障害者雇用について勉強し始めて10年余りになります。その中で気づいたことは、障害について知らないことが一番の問題だということです。障害者の家族、教育機関の職員は、地域にどんな会社があり、どんな仕事をしているのか知らない。中小企業経営者は、障害を持っている子どもたちがどんな教育を受けているのか、そもそも障害とは何ぞやを知らないのです。

私の所属している中小企業団体では、お互いを知るために、2010年から年に1回、夏休みに特別支援学校の教職員、保護者を「企業訪問バスツアー」に招待しています。弊社にも、50人余りの特別支援学校の教職員と保護者が見学に来られました。弊社は、金属製品製造業で、障害者雇用とは無縁とっていたのですが、「この仕事ならうちの生徒もできる」という教職員や保護者の声があちこちで聞こえました。それが障害者雇用のスタートでした。教職員や保護者は、地域にこんなにたくさん子供たちが働ける会社があったのかとカルチャーショックを受けていらっしやいました。

現在、このバスツアーでは、特別支援学校出身の社員が、就職後の体験発表もしてくれます。

特別支援学校も門を開いてくださいました。参観日には、地域の企業や就労支援機関の方々が出席します。ビル掃除の実習、洗車の実習、木工、縫い物など、社会人として自立できるよう勉強している様子を参観後、懇談会が開かれます。

私たち経営者は、この経験を通して、障害を持つ人が一人でも多く社会に出て活躍してほしいと強く思うようになりました。そういうことで、障害者雇用の促進を続けております。弊社はまだ1人ではありますが、障害を持つ社員が入社して3年半が過ぎ、生き生きと仕事をしてくれています。

障害者の就業環境整備とは、障害者を取り巻く全ての人がハード面のバリアフリーを整えることだけではなく、障害についての知識を深め、障害を持つ人も持たない人も一人一人の能力を発揮できる環境をつくることだと思います。そのために、行政、教育機関、地域が一つになって障害者雇用という課題に取

り組むことが大事なのではないかと考えます。

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、大村議員、お願いいたします。

○大村氏 全国中小企業団体中央会の大村でございます。

私たちは、柔軟な働き方が定着することによって、人手不足に悩む中小企業が、人手不足を緩和し、さらなる成長の足がかりをつかむ力となるものとして、大いに期待しております。

例えば、本業をお持ちの働き手に、兼業や副業として中小企業に技術指導をしていただいたり、テレワークによって子育て中の女性等が働き手として活躍できるといったことが可能になります。

国においては、柔軟な働き方を積極的に推進していくためにも、実態を丁寧に把握し、関係省庁とも連携して、論点を整理していただきますとともに、多様な選考・採用機会の提供を初め、多様な働き手に選ばれる企業づくりに必要な環境整備をお願いいたします。

ちなみに、柔軟な働き方の一環として、企業に勤める者でなく、また、フリーランサーでもない、組合制度というものがあることを御紹介したいと思えます。

お手元の資料にお配りしておりますが、これらは個々人が資金と労力を持ち寄り、みずから稼ぎ、働く場を創造する仕組みです。組合員が皆で業務を分かち合うことで、お客様をしっかりとらえ、個々人の都合に応じた働き方が可能となります。

資料3をごらんください。

例えば、①の事例をごらんください。個々人が経営者であり、従業員であるという企業組合制度の特徴を生かし、組合員である女性が労働条件をみずから決定することによって、職場への復帰が促進され、女性が活躍しやすい職場環境を実現しています。その結果、実践的な地域リーダーの養成にもつながった事例もあります。

中央会では、組合制度への支援として、設立相談、運営相談や専門家の派遣などを行っていますが、国においても、柔軟な働き方を実現する観点から、必要な御支援をお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

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、白河議員、お願いいたします。

○白河氏 資料4とこちらの1枚になります。

これは、Google から、テレワーク環境の最新のものということでPCの画面を

持ってまいりました。オフィスにいるように全員の顔が見られ、勤怠もPC上で把握できます。こちらのテレワークですが、通勤時間の長い県ほど少子化というデータもあり、女性のためでなく男性の育児参加にもテレワークは貢献します。リクルートマーケティングパートナーズでは、オフィスフロアがテレワークを始めて4分の1になり、テレワーク制度があるから転職してきたという声もあるそうです。

ただ、導入時のポイントが2つあります。1つは、育児中の女性だけでなく全員が使うということ、それから、企業がしっかりと時間管理をすることです。オフィス以外で働き放題になるとメンタル疾患がふえますので、フランスで検討されているような「メールのつながらない権利」というのも必要だと思えます。

多様な選考機会に関しては、就職氷河期の団塊ジュニアの40代独身女性の4割が非正規になっています。マザーズハローワークの対象でもなく、高齢者でもなく、支援の穴に入っております。ぜひ就業支援をしていただきたいです。また、ブランクある子育て女性向けのサイボウズのキャリアマインターン、時間制約のある専門スキルのある人材向けのリクルートのZIPワークなど、とてもよい人材が得られるということです。

中立的な税制については、今までの制度の積み上げということではなく、こうした社会が望ましいというビジョンからぜひ設計していただきたいと思えます。主婦が非正規でも大体200万ぐらい得られると家計も強くなり、離婚や夫の失職の際にも貧困を防げると思えます。

女性が活躍しやすい環境については、3つの必須条件があると思っています。まず、長時間労働を是正してフェアに同じ時間で競える環境、2つ目が、妊娠、出産があるので、年次にとらわれない昇進の機会、3番目が、男性の家事、育児参加になります。

大和証券は2007年から19時前退社を徹底し、女性の支店長が約2割となっています。

また、加速化のための時限的なクォータ制なども導入していただければと思っています。スウェーデンなども、労働不足から女性の活躍を推進するときにクォータ制を導入しております。

育休2年についてなのですが、ありがたいという方もいますが、女性活躍にはマイナスメッセージという意見もマタハラネットさんから出されました。「2年」という言葉がひとり歩きすると、役割分担の固定化、それから、今、企業が早期復職を支援しているので、それと反する現象もあると思えます。保育園に入れなかったのみの救済措置としては、とてもありがたいです。また、2年とるなどの場合は、スウェーデンやドイツのように男性が一部とるなど、男女

ともに分け合えるような制度を導入していただけると大変ありがたいです。

以上になります。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。

柔軟な働き方に関連いたしまして、意見を述べさせていただきます。

まず、申し上げたいのは、企業は多様だということでございます。数万人を超える大企業、歴史のある老舗企業、中小企業、零細企業、新しいベンチャー企業などでございます。経営者と社員の関係もカルチャーやビジネスモデルで千差万別でございます。また、スタートアップから成長のステージによって、働き方といいますか、経営者、使用者という関係も大きく変わっていくわけでございます。

そういう意味では、経営者と社員の関係は、労使という一言で表現できない時代になっているのではないかと思います。多くの企業、特に非製造業の企業で、私どももそうでございますが、現労働法制は実態と合っていないとずっと感じて経営してまいりました。ICTの技術革新によりましてコミュニケーションツールが発達し、時間や空間に縛られない働き方に現在もなってきています。これからはますます技術革新が進展いたします。自由な働き方の増加が、企業、組織を変えていくと思っております。働く人がみずから働くスタイルを選択しやすい時代になり、企業は、社員の納得する多様なワークスタイルを提示する必要性に迫られてくると思っております。

この変化に際しまして、私は政府からメッセージを発信していただくのは大いに歓迎いたしますが、企業や社員に強制するようなやり方での規制を設ける必要性は感じておりません。むしろ介護や子育てが制約にならない社会、性別、人種、年齢、LGBT、障害、病気を超えて、全員に役割がある社会づくりに政府は集中していただきたい。

物理的に故郷を離れなくても、私の郷里は離島もございますので、そういう全ての地域で遠隔教育を活用して高等教育が受けられるような、例えば、離島にいても通信教育等あるいは遠隔教育等で大卒になれるということを可能にしていいただければと思っております。

副業・兼業を可能にするのも当然やるべきだと思いますけれども、その場合、兼業と副業を可能にしたら、労働時間の上限規制を仮に設けた場合、それは個人の責任になるのか、それぞれの企業の責任になるのか、あるいは、そういう規制が個人の就労意思を制約することになるのではないかという論点もぜひ御検討いただきたいと思います。

そして、国はイノベーションを牽引する人材等、国が守るべき人材像を具体

的に示していただきたいと思います。

多様な個人と多様な企業が存在する実態に合わない一律の規制は、慎重にお願いしたいと願っております。

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、田中議員、お願いいたします。

○田中氏 株式会社イトーヨーカ堂の田中でございます。

本日は、2つの項目について発言させていただきます。

まずは、多様な選考・採用機会の提供について、でございます。

イトーヨーカ堂では、多様な働き方には多様な選択肢と多様な機会が必要である、という考えに基づき、今年度については、新卒の採用を約200名、中間の採用と社内登用を約60名実施してまいりました。

海外においては、既卒・新卒にかかわらず通年採用が一般的であると理解しておりますが、日本では新卒採用に大きく傾斜していることや、パートタイマーからの社内での正社員登用が義務化されていないといったことなどから、「不本意な非正規社員」がたくさん生み出されているのではないかと考えております。

また、昨今では無期雇用でフルタイムであれば正社員という表現をされていることもあり、正社員に登用されても新卒採用者よりもかなり低い賃金であるといった問題も多く聞かれるところであります。

そこで、助成金、教育訓練、職業紹介サービス等の拡充等々も十分必要だと考えておりますが、これに加えて、企業が新卒を正社員として採用する場合に、そのうち一定の割合を新卒と同等の正社員として中間採用、社内登用をする、という流れになっていくことを期待するところであります。

企業には採用の自由というものが認められておりますけれども、これまでも年齢・性別による差別禁止の観点から制約が設けられてきたという経緯があります。既卒者の不合理な差別を解消するという趣旨でも検討が必要ではないかと考えております。

2点目が、女性が活躍しやすい環境整備です。これまで、育児・介護の両立支援、女性の活躍推進といった法の整備はかなり拡充されてまいりました。しかしながら、育児・介護者が不本意に離職したり、女性登用が進まない、といったケースが多く聞かれるのも実情であります。

イトーヨーカ堂では、適切な制度の導入と運用によって、女性が活躍しやすい環境を目指してまいりました。その結果、プラチナくるみんやえるぼし3段階目の認定をいただくことができました。具体的な事例としては、上長と該当社員との間に立つ調整役を、各事業所、本社のダブルに置くことによって、第

三者的なかじ取りができ、個別の事情に耳を傾けるといったことができる体制をとってまいりました。

多様な働き方を実現するためには、社員の納得感につながり企業の風土にマッチした人事制度を導入すること、それから、企業が制度目的を実現しようと社員の個別の事情に対応するという体制と強い意志を持つことの2点が重要であると考えております。

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、樋口議員、お願いいたします。

○樋口氏 本日の第1の議題でございますテレワークについて、意見を述べたいと思います。

まず、テレワークの普及は、就業場所あるいは空間的にといたしますでしょうか、柔軟な働き方を実現していく上では不可欠であると考えております。ところが、現実にはその実施率は非常に低く、その理由についていろいろと調べてみますと、さまざまな要因があると考えております。

テレワークを2つに分けて、一つは雇成型、もう一つは非雇成型と分けましますと、まず、雇成型のテレワークにつきましますは、労働基準関係法令の適用等に関するガイドラインはございますが、サテライトオフィスの広がりや情報通信機器の発達、果たして時代に合っているものかどうか、あるいは、普及の妨げになっている事項はないかという観点から、もう一度検討していく必要があるのではないかと思います。

さらに非雇成型のテレワークにつきましますは、個人請負の就労形態にさまざまな問題が生じていることも了解しております。特に経済的な従属制が高い者への保護などを中長期的に検討するとともに、詐欺まがいの業者などは消費者立法での排除が必要ではないかと思います。果たしてどこの省庁がこの担当になっているのか。それについても明確にしていく必要があると思いますし、それらのデマケを明確にして取り組んでいく必要があるのではないかと考えております。

2番目の副業・兼業でございますが、これも、第2の人生の準備、オープンイノベーションによる企業の成長促進、起業する場合、副業によって行ったほうがやはりリスクが低いということを考えますと、さまざまなメリットがあると思っております。これを認めるモデル就業規則の策定、あるいは、通算される労働時間における時間外労働の取り扱いなどについて、検討していく必要があるのではないかと考えております。

3番目の中高年の中途採用でございますが、なかなか日本では外部労働市場がないというのが現状だろうと思っております。要因を調べてみますと、採用する人

材にどのような能力が求められ、また、職務が与えられるのかという点、これをはっきりしていかない以上、外部労働市場はできてこないと思っております。そのジョブディスクリプションの明確化を進めるとともに、職業能力の「見える化」のための環境整備を図り、転職が容易な労働市場をつくっていくことが必要ではないかと思っております。中途採用に関しまして、ジョブディスクリプションの明確化や受け皿拡大などに関するガイドラインの策定が政府や経済団体によって行われることが求められているのではないかと思っております。中途採用を積極的に行う企業の公開などのインセンティブを検討すべきだろうと思っておりますし、いわゆるトライアル雇用あるいはインターンシップといったものによるマッチング機能といったものも強化していくべきではないかと思っております。

病気の治療と仕事の両立でございますが、ここにつきましても、事業者の参考となるガイドラインの策定といったものを進め、専門人材の養成、積極的な企業に対する支援といったものを検討していくべきだろうと思っております。

次に、中立的な税・社会保障制度の確立であります。これは不可欠であると私は考えております。民間の配偶者手当につきましても、見直しを進めていくことをぜひ企業や労働組合の皆さんにお願いしたいと思っております。

最後に、女性活躍でございますが、これについても大分進んできたと言われておりますが、やはり好事例を収集・公表するなどして、企業の情報公開のもとにそれをさらに進めていくことが求められるのだろうと私は思います。

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、生稲議員、お願いいたします。

○生稲氏 よろしくお願いいたします。

病気に立ち向かいながら、どうしたら幸せに仕事をしていけるか、考えてみました。

私は、乳がんになってからの5年間、心が折れそうになったことは何度もありましたが、仕事場で自分が必要とされているという気持ちを持つことで頑張ることができました。闘病中、この気持ちを持つことは、自分の心と体にとてもよい影響をもたらしてくれました。仕事場に自分の居場所がある、自分の言葉や働きに期待してくれる人々がいることが、どれだけ病と闘う励みになったかしれません。これは、がんや大病をした患者、皆同じ気持ちだと思います。

でも、がんは取った後からが闘いです。私の例でいえば、最初のがん摘出後、治療は放射線治療とホルモン治療5年という長きにわたるものでした。2度の再発により、さらに治療は延びました。5年生存率と言われるがんですが、乳がんの場合は進行がゆっくりなので、10年生存率、10年間病院のお世話になります。生存率の調査でも、乳がんはほかのがんと比較すると高い値ではあるの

ですが、ほかのがんが5年を過ぎると横ばいになるものが多い中、乳がんは長期にわたり生存率低下が続くがんの一つであることがわかっています。長期的なフォローアップが必要ということになり、そのためには、会社の理解、協力は必要不可欠になってくると思います。会社と労働者の間に入る産業医の今以上の充実が必要ではないかと考えます。

また、治療による副作用で多くの患者は苦しみます。抗がん剤での治療のように、誰もがつらいであろうと理解できる副作用もありますが、他人にはわかりにくい、内面で起こるものもたくさんあります。乳がんの場合ですと、私は、今、女性ホルモンを減らす薬を飲んでいるわけですが、倦怠感やのぼせ、鬱症状などの副作用があります。ホルモンのバランスが崩れると、自分にしかわからない症状が多く、サボっているのではないかと、やる気がないと思われがちで、そう思われたくないために必要以上に頑張り、また体を壊したり、その職場を離れるという悲しい選択をする人もいます。

がん罹患後、職業を変えざるを得なかった人たちへの調査でも、その要因は、1位が倦怠感、2位が働く意欲・モチベーションの低下となっていて、データも裏づけています。まさに心と体はつながっていると考えると、産業医だけではなく、心理カウンセラーの存在も重要になってくると思います。会社の財産でもある社員一人一人のためにも、会社に産業医と心理カウンセラーの2つを配置する形をとってほしいと思っています。

罹患した社員に対して、主治医、会社、そして、産業医と心理カウンセラーのトライアングルの連携サポートがあるのではないかと考えてみました。まず、罹患した社員から、業務内容、勤務時間、通勤時間などを記載した書面を主治医に渡して、それを参考にして主治医が、現在の症状、治療内容、今できること、できないことなどを詳しく書いた意見書をつくって、患者である社員に戻します。それを会社に提出し、会社が、産業医、心理カウンセラーと当人をまじえて、その意見書をもとに仕事と治療の両立ができるよう、労働内容、時間などを決定した書類を作成します。治療状況によって、それぞれの書類は見直し、変更していきます。このような体制をぜひシステム化していただきたいと思っています。

誰かが気にかけてくれている、そう思える環境がとても大切です。がんや大病を患った人たちが、仕事に感謝をして、生きがいを感じながら働ける社会が私の理想です。

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す。

続いて、榊原議員、お願いいたします。

○榊原氏 まず、女性活躍ですが、お手元にこの宝石の資料をお配りしていま

す。経団連らしくないと言われておりますけれども、これは経団連会員企業27社の女性活躍の先進事例をまとめた小冊子です。隠れた宝石たちの輝きが日本の無限の可能性を照らし出す。そういった趣旨でこの赤い宝石を掲げております。各社は女性の役員や管理職登用に加えて、テレワークの推進あるいは理工系女性人材の育成と、さまざまな形で活躍を支援しております。

特にテレワークは、先ほど白河議員、樋口議員からも御指摘がございましたけれども、育児や介護の両立が容易となるだけではなくて、業務に集中しやすいとか、生産性や創造性の向上に資する非常に大きな効果があります。経団連では、総務省との共催で、去年に続いてことし11月にテレワークシンポジウムを開催するとともに、経労委報告などを通じて、テレワークのさらなる普及に努めてまいりたいと思っております。

また、子育てのために一旦会社をやめた女性社員が子育て後に復社できる制度、私どもの会社では、退社後10年は復社できる、そういった潜在的ニーズに対応する制度を持っておりますけれども、こういった制度は女性のキャリア形成に極めて有効であると考えております。経団連は、こうした取り組みを広げるように、いろいろな形での働きかけを強めてまいりたい。

次に、先ほど話のあった病気治療と仕事の両立ですが、既に経団連会員企業の多くが短時間勤務や時差勤務を初めとする柔軟な働き方を認めるなど、治療をしている社員が働き続けられるよう支援をしております。今後は、セミナーの開催など、企業の好事例の紹介を通じて、この取り組みの横展開を図ってまいりたいと思っております。

最後に、多様な選考・採用機会の提供についてですが、企業は新卒採用だけではなくて経験者採用にも積極的に取り組んでおります。最近では、自社で採用・育成していただくだけでは経営環境の変化に迅速に対応できないということで、多くの企業が、これは通年採用ですけれども、経験者の中途採用を行っている。特に大企業では、昨年2015年では実績で前年の18%以上増加しているということで、転職者の中途採用は相当進んでいるという実態があります。

ただ、こういった転職者は35歳以下が中心でして、中高年の中途採用はまだ進んでいないという実態があります。これをさらに進めていくためには、産業雇用安定センターの機能をさらに充実させていくことで中高年層の転職を支援するといった施策が必要と考えます。

私からは、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、神津議員から、お願いいたします。

○神津氏 本日の会議で示されております論点につきまして、働く者の立場から、連合としての考え方を申し述べたいと思っております。

詳しい内容につきましては資料8を御参照いただきたいと思いますと思いますが、一言ずつテーマごとに申し添えてまいりたいと思います。

まず、2ページであります。テレワークや副業など、柔軟な働き方につきましては、雇用の安定と公正な労働条件の確保が大前提であり、適切な労働時間管理が不可欠だと思います。そもそも雇用労働は上司から部下への仕事の指示や対面でのコミュニケーションが基本で、単なる仕事の発注受注の関係ではないわけであります。しかし、他方では、雇用労働者に極めて近い働き方をしているにもかかわらず、労働法の適用から漏れてしまうケースが増加しており、この点は問題であります。

3ページを御参照いただきたいと思いますと思いますが、労働災害や契約ルール、最低賃金など、働く人の保護が必要であると考えます。

5ページに飛びますが、多様な選考・採用機会の提供については、求職者の保護の視点が重要であると考えます。新卒時だけでなく転職の際にも、求人時と実際の労働条件が異なる問題や、内定後のインターンシップなどへの適切な対応も求められるところでもあります。

6ページで触れているとおり、病気の治療をしながら働く人たちがふえている中で、治療と職業生活の両立への支援は重要な課題であります。連合も職場での取り組み指針を作成中なのでありますが、取り組む職場への支援が必要であると考えます。

7ページであります。障がい者の雇用につきましては、施策は着実に進んでおりますが、意識の改善が追いついていない職場もあります。職場定着や能力開発など、行政としてさらに取り組むべき課題も多いと思います。

8ページにありますように、働き方に中立な税・社会保障制度としては、社会保険の適用拡大と未適用事業所に対する適用の促進を最優先に進めていただきたいと思います。配偶者控除の見直しにつきましては、所得税改革の枠組みの中で積極的に議論されるべきであり、場当たりの対策を行うべきではないと考えます。

働き方改革に当たりましては、女性活躍に関する環境整備は極めて重要であると考えます。9ページにありますように、性別役割分担意識に基づく長時間労働やハラスメント等はまだまだ根強く、連合が実施した独自の調査でもそのような傾向があらわれております。こうした観点にも目配りした政策が求められると考えます。

なお、今回のテーマではないのですが、本会議にかかわる内容として1点だけ御報告させていただきたいと思います。

連合は、2017年の春闘におきまして、引き続き月例賃金の底上げ、底支え、格差是正に重点を置くとともに、要求水準は2%程度を基準とし、定期昇給相

当分を含め4%程度とすることを、先週、基本構想として提起し、目下、論議を進めているところでございます。

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、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。

意見を3点申し上げます。

第1に、柔軟な働き方と多様な採用機会を促進するためには、まず、日本的雇用慣行の見直しが不可欠と存じます。例えば、主に大企業の退職手金や年金は、勤続年数が長いほど加速的に増加いたしますが、これでは転職者や復職者にとって不利になりますので、柔軟な働き方が妨げられてしまいます。したがって、勤続年数を重視する制度は改めるべきと存じます。なお、転職や復職が頻繁になれば、採用機会が多様化し、フレッシュな視点や外で勝負した方のアイデアが活かされますので、これは企業にとってもメリットがございます。また、育児や介護、病気に向き合う方々の就労には、労働時間などを柔軟に選択できる制度が必要でございます。このためにも、企業は職責を明確にし、成果を評価すべきであり、勤続年数や総労働時間を重視する慣習を変えていくべきと存じます。

2点目は、働き方に中立的な社会保障制度などについてです。官民での中立的な制度の実現は、安倍政権によって推進されてきました「女性の活躍」をさらに後押しするものと考えます。

3点目は、女性が活躍しやすい環境づくりについてです。政府や企業の取り組みにより、女性が働く環境は改善しつつあると思います。ただし、例えば待機児童問題は、保育所の供給が新たな需要を生むといった性質もがございますので、引き続き御尽力を賜りたいと存じます。もとより、働く女性を取り巻く問題は育児だけではございません。親族の介護や配偶者の転勤など、多くのハードルがございます。休職制度を柔軟に運用するなど、キャリアを再開できる人事制度を民間でも広げていく必要があると考えております。もちろん、男女問わず、社会人のキャリアは個々人が自分の意思と責任によって築いていくものです。したがって、政府や経営者の役割は、みずから道を切り開こうとしている女性に対する社会や社内の偏見や障壁を取り除くことです。そうした偏見や障壁がなくなれば、強い意志と豊かな才能を持った女性たちが優秀なリーダーとして育っていくものと確信しております。

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す。

続いて、三村議員、お願いいたします。

○三村氏 資料9をごらんいただきたいと思います。

3点、申し上げます。

1点目は、柔軟な働き方についてです。図表1にありますように、テレワークあるいは副業とも中小企業では導入が進んでおりません。副業を例にとりますと、導入促進のためには、トータルの労働時間をどう管理するのか、社会保険料負担や労災はどちらの会社が負担するのかなど、整理すべきことが多々あります。まずはこうした課題をクリアしつつ、好事例の共有化を図り、中小企業の人手不足解消につながる形で推進することが必要です。なお、柔軟な働き方を推進するのであれば、時間ではなく成果で評価する労働時間法制の改革はセットで進めるべきであり、労働基準法改正案の早期成立をお願いしたいと思います。

2点目は、選考・採用についてです。図表2にありますが、昨年度の日商の調査では、新卒を採用した会社は全体の37%しかございません。その37%の企業のうち、57%は十分な数の新卒人材を確保できていません。ついては、中小企業がインターンシップで得た学生情報は、採用活動に活用できるよう推進していただきたいと思います。

一方で、図表4ですが、中小企業では即戦力となるミドル人材に対するニーズも高く、商工会議所でもさまざまな採用支援を行っていますが、採用にはどうしてもコストと時間がかかります。ハローワークを活用しようにも、ミドル人材に特化した窓口がなく、ものづくりや建設などの分野でうまくマッチングしない実情もあるため、ハローワークをはじめ、公的機関におけるミドル人材の採用支援の強化をぜひともお願いしたいと思います。

3点目は、女性活躍についてです。資料の右側に書いてありますが、日商ではハンドブック作成に加えて、中小企業の事業主行動計画策定支援ツールを開発するなど、女性活躍を後押ししております。現在、政府の待機児童解消加速化プランが成果を上げるなど、女性活躍に向けた環境整備が着実に進んでおります。

しかし、待機児童問題というのは、女性の労働参加が進むと新たな待機児童が発生し、例えば、あらたに小学生の放課後の預け先が不足するという課題が続きます。資料の右下にありますように、私どものヒアリングにおいても、子供を持つ女性が安心して働けるよう、保育所の定員数拡大と並行して、小学生になる子供たちのための放課後児童クラブの増設を初め、病児保育の充実、保育所の時間延長など、親の働き方に合わせた柔軟な仕組みを求める意見が多数ありましたので、御検討をお願いします。

私からは、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す。

続いて、高橋議員、お願いいたします。

○高橋氏 資料10をごらんいただきたいと思います。

2点、申し上げたいと思います。

1点目が、柔軟な働き方でございます。日本のワーク・ライフ・バランスは、OECD諸国中最低水準です。一人一人がみずから望む働き方を実現できるよう、正社員化、労働時間規制、テレワーク、フレックスタイム、兼業・副業などを推進すべきです。柔軟な働き方を可能にすることで、とりわけ女性の子育てと仕事の両立が容易になることは言うまでもありません。同一労働同一賃金を実現していくことにより、「非正規」という区別をなくしていく必要があります。一方で、正社員はというと、これまでは仕事内容や勤務地が最終的には選べないかわりに企業に雇用保障を求める働き方でした。今後は、職種、労働時間、勤務地のいずれかを限定する「限定正社員」のような働き方も普及させていくことで、働き手の多様なニーズに応えることになるのではないのでしょうか。副業を希望する者は、近年増加しております。低所得層と男性の中高所得層で兼業・副業の意向を有する者が多く見られます。このうち後者については、企業の中には兼業・副業を容認する動きもありますが、まだごくわずかです。キャリアの複線化、能力・スキルを有する人材の活躍の場を拡大すること、大企業人材の中小企業での就業促進などの観点から、積極的に兼業・副業を促進すべきだと思います。その際、兼業・副業の場合における総労働時間の把握や雇用保険の適用関係など、必要な環境整備について検討して、ガイドラインを示すべきではないかと思います。さらに、兼業・副業を容易にして、労働のモビリティを向上させる観点からも、年金・退職金などのポータビリティ向上などを検討すべきではないかと思います。

申し上げたいことの第2点が多様な選考・採用機会の提供ですが、この中で特に私が光を当てていただきたいと思いますが、就職氷河期世代を中心とした長期失業者への対応です。働き手の確保や格差固定化防止の観点から、対応が必要だと思います。就職氷河期にドロップアウトまたは就職できなかった人はなかなか職につけない状況が続いております。日本の長期失業者は25～44歳の男性に大きく偏っており、うち失業期間が2年以上の超長期失業者が40万人に達します。公的職業訓練から職探し、就職後の定着まで一貫して支援する「担当者制」の導入をすべきではないか。あるいは、長期失業者に特化した訓練実施や就職支援者の能力向上なども実施すべきではないかと思います。

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、水町議員、お願いいたします。

○水町氏 労働法学の観点から、ポイントを述べさせていただきます。

まず、テレワークにつきましては、働く側も働かせる側も安心してその利用・普及を図ることができる環境を整えることが大切です。そのために、情報通信機器を利用して労働時間のオンとオフを明確にしつつ、オフの時間帯にはGPS等による監視をしないなど、労働時間管理と労働者のプライバシー保護のあり方について、法的ルールの整備と明確化を行うことが重要です。また、個人請負など、非雇用型のテレワーク等につきましても、家内労働法の適用拡大など、実態に応じた法的枠組みの整備を行うことを検討すべきだと思います。

兼業・副業につきましては、第1に、これまでの裁判例や学説の議論を参考に、「使用者は競業行為や本務への支障などやむを得ない事由がない限り労働者の兼業・副業を制限できない」というルールを法的に明確にすること。第2に、複数の仕事で生計を立てている人が社会保険に加入できないという状態をなくすために、社会保険の適用要件において労働時間を合算することを検討すべきだと思います。

病気治療と仕事の両立につきましては、障害者雇用促進法上の位置づけを明確にすることが大切になります。この法律は、その適用対象である障害者を、「心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限」を受ける者等と定義しています。がんなどの継続性のある病気で、その病状や治療のために仕事上相当の制限を受ける者についてもこの法律の適用を受けるものとして、差別禁止、事業主による合理的配慮の対象とすることなどを検討し、病気と仕事の両立を支援することが法的には考えられます。

また、多様な就業形態、多様な選考・採用機会の提供、女性リーダーの育成などにつきましては、女性活躍推進法、若者雇用促進法で縦割りとなっているデータベースを統一し、その充実を図る。それによって、学生や転職希望者がより簡単にわかりやすい形でこれらの企業情報を見ることができる環境を整備する。このように、これらの点で前向きな取り組みを進めている企業を積極的に支援することが労働政策のポイントであり、これは世界の労働法の大きな流れでもあります。

さらに、働き方に中立的な税・社会保障制度等を実現するためには、税制上の配偶者控除制度の見直し、社会保険のさらなる適用拡大だけでなく、企業の配偶者手当制度の見直しを進めることも重要な課題になります。

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、新屋議員、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す。

女性が活躍しやすい環境整備について、少し発言させていただきます。資料12になります。

弊社でも、ダイバーシティ・マネジメントを人事の考え方の中核に据えて運営しております。女性活躍推進にも積極的に取り組んでおり、経済産業省によるなでしこ銘柄にも2年連続で選んでいただいております。

弊社の目指すダイバーシティ・マネジメントは、単に働きやすさを提供することではなく、そこから組織力の強化につなげていくことであると考えております。「各人の自律的なキャリア形成を支援し、長期の就業をサポートする」というものが人事制度の考え方の中にあります。

人生には、育児や介護などさまざまなライフイベントがあり、従業員が退職せずに働き続けるためには制度面での適切なサポートが必要になります。その上で、従業員が意欲を持って能力向上を図り、キャリアアップできることが重要であると考えております。会社から見れば、人材の能力の底上げですし、従業員から見れば、自己実現であり、ウィン・ウインの関係を構築できると考えています。

女性の活躍推進策の一例として、弊社の取り組みを紹介させていただきます。育児との両立支援では、出産という大きなライフイベントを挟むことになりまますので、キャリア形成に対する不安の払拭や動機づけということを意識しています。例えば、出産のお休みに入る前に、先輩ママ社員からアドバイスをもらえる「プレママセミナー」であるとか、お休み期間中の業務内容の変更などを復帰前に説明を受けられる「復職支援セミナー」を実施しております。また、上位の役割を担うことに対する女性従業員の意識を高めるために、「女性リーダー研修」など、マインド面での研修も実施しています。

多くの企業で制度面の充実が図られてきたと思いますが、今後は、運用面や女性の価値観への働きかけなどがポイントになってくると考えています。

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。

最後になりましたが、岩村議員、お願いいたします。

○岩村氏 きょうの会議の5つのテーマのうちの3つに絞って、私の考えを述べさせていただきたいと思います。

第1に、テレワークや多様な就業形態の扱いにつきましては、労働者に引きつけて考えるのか、それとも自営業者に引きつけて考えるのかでも大きく考え方が分かります。自営業者に引きつける場合にも、就業条件や報酬につきまして保護規定を考える必要はあるのではないのでしょうか。労働者の副業・兼業に関しては、大多数の就業規則にある副業・兼業禁止規定の合理性を一概に否定することはできないように思いますし、本業と合わせたトータルの労働時間の規制も、その実現には困難が予想されます。副業・兼業を行う労働者の、その副業・兼業に関しての社会保険や労働保険の適用の可否は、制度の根幹にかか

わる問題でもありますので、まずは基礎的な検討をしっかりと行った上で、それをベースに慎重に議論を進めることが適切だと考えています。

第2に、がんなどの病気を抱える労働者につきましては、仕事をやめずに安心して療養できるようにする必要があります。そのためには、傷病手当金の支給期間の延長であるとか、事業主による手当の上乗せの解禁などを、もちろん財政的な制約も考慮する必要はあるのですけれども、検討してみてもよいかと思っております。職場復帰の際には、主治医と企業の産業医との緊密な相談と本人との話し合いとに基づく段階的な復帰のプロセスであるとか、職務や配置の転換のためのプロセスというものを整える必要があると思われれます。障害を持つ労働者の方につきましては、障害者雇用促進法の改正と障害者差別禁止法の制定等によりまして筋道がつけられておりますので、今後はその着実な定着に努めることが必要だと思っております。

最後は、社会保障制度などについてであります。税制上の配偶者控除は、そのあり方を根本的に見直す必要があると思っております。そうでありませんと、ことしの10月1日に施行されたパートタイマーの社会保険被保険者資格の拡大が非常に限定的であるために、時間当たり賃金単価を引き上げることによるパートタイマーの処遇改善の効果が大きく減殺されてしまいます。非正規労働者の処遇改善の実効性を高めるためにも、社会保険被保険者資格の大幅な拡大を早急に目指す必要があると考えております。そして、民間企業の配偶者手当も、その原資を他の賃金原資に充てる形で、廃止の方向に向けて労使の協議を誘導するのが適切だと思っております。

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。

それでは、続きまして、政府側からの発言をいただきたいと思っております。

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 きょうもありがとうございます。

資料13をご覧くださいと思います。

まず、1ページ目でございますけれども、病気を治療しながら仕事されている方々について、お話がたくさんございましたが、労働人口の3人に1人と多数がおられます。その一方で、仕事をやめざるを得ないという方々も多く、仕事を続けていても、職場の理解不足などに直面をしており、仕事との両立が大きな課題でございます。

また、今や子ども100万人のうち4.7%が体外受精によって出生されております。不妊治療と仕事の両立についても、問題を抱えております。

2枚目をご覧くださいと思います。課題は、まず、患者ニーズに応じた働き方の選択肢の提供が不十分な状況にあること、例えば、病気休暇制度のあ

る企業は約2割と大きく立ちおくれしております。また、患者にとって身近な相談先の整備も課題でございます。例えば、がん拠点病院で専門的な就労相談が可能な病院は約4割にとどまっております。さらに、厚生労働省も企業向けの治療と職業生活の両立支援のためのガイドラインというものをようやく本年2月に初めて作成をいたしました。みずからの行政課題であるとの認識は必ずしも十分とは言いがたい状況であったと認めざるを得ないと思います。

このため、今後の対応といたしまして、右側でございますが、第1に企業文化の抜本改革、第2に新たに専門人材の育成など企業と医療機関の連携強化、第3に新たに個人ごとの両立プランの作成実現の支援など、患者に寄り添う相談支援の充実という3つの柱が特に重要と考えております。これらの取り組みを粘り強く推進し、治療と仕事の両立が普通にできる社会の実現を目指していきたいと思っております。

3枚目でございますが、詳細は割愛をいたしますけれども、障害者の方の働く環境の整備についても、まだまだ多くの課題に取り組まなければなりません。時間、空間の制約を克服して、障害者の方が希望や能力に応じて活躍できることが普通になる社会の実現を目指していきたいと思っております。

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、松野文科大臣、お願いいたします。

○松野文部科学大臣 中途採用の拡大に向け、非正規雇用者や子育て中の女性を含めた社会人が転職・再就職できるような知識・技能を身につけることが必要です。

このため、大学・専門学校等で、産業界と連携して質の高い教育プログラムをより柔軟な形で新たに提供するなど、社会人の学び直しの充実を図ってまいります。

また、中学校・高等学校段階から柔軟な働き方について学ばせることが重要です。女性が働きやすい環境整備など柔軟な働き方を実践する企業等での職場体験やインターンシップなどを促進してまいります。

さらに、誰もが仕事につきやすくなるよう、障害のある生徒や学生への就学・就職支援の充実や、女性研究者の研究と出産や育児等の両立に向けた研究環境の改善など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。

最後に、世耕経産大臣、お願いいたします。

○世耕経済産業大臣 4点、申し上げます。

1点目、柔軟な働き方については、兼業・副業に加え、雇用関係によらない

フリーランサー、また、そういった方々をネットでマッチングをしてテレワークで就業させるクラウドソーシングなど、新たな働き方が次々に出てきており、ビジネスの新しい芽となっております。経産省では、実態把握と政策に反映すべき論点整理のための研究会を立ち上げました。この成果をこの会議でも紹介していきたいと思っております。

2点目、女性の活躍については、我が国では、経営層に入る女性リーダー候補のプールが少ないのが実情であります。経産省は、ハーバード・ビジネススクールの教授と連携した研修事業を実施し、企業を成長に導く女性リーダーの育成を目指します。

3点目は、新卒一括採用の是非については、教育現場への混乱は防止しつつも、しっかりと議論をして、社会人としての入り口からの働き方改革につなげていく必要があります。

最後に、私自身もテレワークに取り組んでおります。経済産業省では、国会答弁案が完成するとネットにアップをして、私が自宅からタブレットでアクセスをし、夜と朝、自宅で予習をしてから登庁するようにしています。その結果、国会当日の朝の答弁勉強会の時間の大幅短縮につながっております。次期通常国会からは、答弁の作成、勉強会まで、職員も自宅からテレワークで参加できるようにして、公務員の長時間労働の象徴とも言える国会待機の解消に努めたいと思っております。

○加藤働き方改革担当大臣 ありがとうございます。

ほかにございますか。

それでは、最後に、安倍総理大臣から御発言いただきたいと思っております。

プレスが入室いたしますので、しばらくお待ちいただきたいと思っております。

(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 本日は、柔軟な働き方、多様な採用機会の提供といったテーマについて御議論いただきました。

一人ひとりが自らのライフステージに合った仕事の仕方を選択できる社会を創り上げていきたいと考えております。テレワークは子育て・介護と仕事の両立の手段、そして副業・兼業はオープンイノベーションや起業の手段としても有効であります。我が国の場合、テレワークの利用者、副業・兼業を認めている企業は、いまだ極めて少ないわけでありまして。経産省では率先して取り組んでいただいていると思っております。その普及を図っていくことは極めて重要であります。

他方、これらが長時間労働を招いては、本末転倒であります。労働時間管理をどうしていくのかも整理する必要があると思っております。ガイドラインの制定も

含めて、多様な政策手段について、検討することとしたいと思います。

また、年齢がネックにならないように、中途採用など新卒以外の多様な採用機会の拡大も課題であります。第一次政権以来のチャレンジであります単線型の日本のキャリアパスを変えていきたいと思っております。

このところ、現場で働いている皆さんに集まっていただいて車座で意見交換をしていますが、先般その際、50代後半になって、大手家電メーカーから転職をされて製品開発で活躍されている方の話を伺いましたが「楽しくて、やりがいがある」というお話をいきいきとされていました。また、そういう方々を採用してベンチャーをしておられる経営者の方は、まさに教育する必要のない、完成された、しかもノウハウを持っている人材を獲得できる。これはまさに日本でしかできないのではないかと。かつて所属していた大企業には申し訳ない思いだということも言われていました。こういうことをもっともっと、実践を広げていくことによって、日本は更に様々なチャンスを作り出していくことができるのではないかとということを実感したところであります。

学び直しから、職探し、就職に至るまで、官民一体となって、中途採用機会の門戸を広げる方策を検討したいと思っております。本日も流通企業出身の委員から提案がありましたが、産業界の皆さんには積極的に協力をいただきたいと思っております。

そして、病気の治療と仕事の両立は、今回、力を入れたいテーマであります。生稲議員を始め、何人かの方々からもお話をいただきましたが、主治医、会社、産業医・カウンセラーのトライアングル型のサポート体制について、提案がございました。いいアイデアをいただいたと思っておりますので、どのような形があり得るのか、検討をしたいと思っております。

本日、議員から出た御意見を踏まえて、更に議論を進めていきたいと思っておりますのでよろしくお願い申し上げます。

○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、プレスの方は御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 それでは、皆さん方に大変活発な御議論をいただきまして、ありがとうございます。御協力いただきましたので、時間どおりに終わらせることができました。

次回以降の予定につきましては、また事務局から御連絡をさせていただきたいと思っております。

また、前回同様、会議の概要につきましては、私から記者会見で説明いたしますけれども、それぞれ御自身の発言内容に限り、対外的にお話しいただければと思っております。

それでは、以上をもちまして、会議を終了させていただきます。
どうもありがとうございました。