

第3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11月16日（水）17:15～18:15
2. 場 所：官邸2階小ホール
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 石原伸晃 松野博一 世耕弘成 石井啓一 (有識者) 生稲晃子 岩村正彦 大村功作 岡崎瑞穂 金丸恭文 神津里季生 榊原定征 白河桃子 新屋和代 高橋 進 武田洋子 田中弘樹 樋口美雄 水町勇一郎 三村明夫	副総理 兼 財務大臣 経済再生担当大臣・内閣府特命担当大臣 (経済財政政策) 文部科学大臣 経済産業大臣 国土交通大臣 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 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 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 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 株式会社イトーヨーカ堂 人事室 総括マネジャー 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
臨時構成員	山本幸三	まち・ひと・しごと創生担当大臣

(議事次第)

1. 本日の議題
雇用吸収力・生産性の高い産業への転職・再就職支援の在り方
格差を固定化させない教育(社会人学び直し、職業訓練、給付型奨学金の在り方)
の在り方
労働者の人材育成の充実の在り方
春季労使交渉に向けた賃金引上げの方向性
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2回働き方改革実現会議 議事録
- 資料2：白河 桃子議員 提出資料
- 資料3：大村 功作議員 提出資料
- 資料4：新屋 和代議員 提出資料
- 資料5：樋口 美雄議員 提出資料
- 資料6：神津里季生議員 提出資料
- 資料7：三村 明夫議員 提出資料
- 資料8：高橋 進 議員 提出資料
- 資料9：水町勇一郎議員 提出資料
- 資料10：岡崎 瑞穂議員 提出資料
- 資料11：田中 弘樹議員 提出資料
- 資料12：塩崎大臣提出資料
- 資料13：世耕大臣提出資料
- 資料14：松野大臣提出資料
- 資料15：山本大臣提出資料

(概要)

○加藤働き方改革担当大臣 本日は、お忙しい中、有識者の皆さん方には、御出席をいただきましてありがとうございます。

第3回の「働き方改革実現会議」を開催いたします。

本日の議題は、お手元の議事次第に掲げたとおりでございます。

転職・再就職支援との関係がございますので、山本幸三まち・ひと・しごと創生担当大臣には、臨時で御出席をいただいております。

きょうは、総理に外交日程がございますので、時間が限られておりますので、御協力をよろしくお願ひしたいと思います。

まず、有識者の方から、2分以内ということで恐縮ですが、白河議員から順

に御発言をよろしく願います。

白河議員、願います。

○白河氏 白河でございます。

資料2ですが、後ほどお読みになっていただければと思います。

まず、賃上げの方向性ですが、時間外労働時間の上限について話題になるたびに、「生活残業をしているのに困る」という声がございます。調査では、残業代目当てに残業をしている人は30代中心でわずか4.6%でした。しかし、わずかでも負担を感じる方がいるならば、ぜひ労働時間に上限を入れることとベアアップはセットで実現していただきたい。

それから、給付型奨学金の創設についても、積極的な取り組みをお願いしたいです。財源は、特定扶養控除などのような同世代間からの捻出ではなく、富裕層の相続税率を上乗せしてまかなえないか。富裕層は既に子や孫の教育資金を贈与できる法的な仕組み、教育資金贈与信託があります。子や孫だけではなく、親類や篤志家からの寄附なども対象に拡大できないか、御検討いただければと思います。

転職・再就職支援のあり方ですが、就職氷河期世代の非正規の独身女性及び退職した子育ての女性の再就職支援に、ぜひ配慮をしていただきたいと思います。この両者の支援で重要なところは、やはり学び直し、インターンなどの育成の機会とのセットで就業支援をすることです。大学や専門学校における学び直しのプログラムの強化や、その財政的支援の充実もぜひお願いしたいと思います。

また、子育て中の女性を雇わない企業の問題もあります。理由としては、一位は子供のことで休まれると困る、二位は子育て中の女性を雇った経験がないというものです。ぜひ厚労省で検討されている就職氷河期世代を雇用する企業向けの給付金などのように、企業が子育て女性の採用に積極的になるインセンティブを入れていただければと思います。

女性が正規職を失う一番の理由は出産、2位は転勤です。企業が「転勤を断る権利」などを雇用者に与えることも必要ですが、企業の「再雇用制度」をどんどん普及させていただきたいと思います。しかし、再雇用時に前のキャリアがゼロリセットされてしまうことは問題です。再雇用時のキャリアのスタート位置についても「キャリアの棚卸しや見える化」をしていただければと思います。

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、岩村議員、願います。

○岩村氏 大きく2点、申し上げたいと思います。

第1は、職業訓練についてであります。

キャリアアップのための訓練、中高年労働者の学び直し、そして、リカレント教育を在職しながら受けるためには、企業の訓練休暇などの導入といった環境整備が必要と考えております。2003年度まで、私たちのところの修士課程には専修コースというものがございまして、多くの優秀な社会人を迎え入れておりましたが、その成功の理由の一つは、企業が、原則として2年間、このコースで勉学に専念することを認めてくれたこととございます。

また、子育て中の女性につきましては、できるだけ早く産後休業や育児休業から職場に復帰することを促し、その条件整備として、仕事と家庭との両立支援を拡充することが優先事項ではありますが、さまざまな理由で職場復帰がおくれた方については、企業が訓練の機会を提供することを支援することは考えるに値すると思えます。やむを得ず離職して職場から長く離れることになってしまった女性については、休職者支援訓練の活用に向けた広報の拡充といった方策を講じるべきだと思えます。

非正規労働者の正規雇用へのアクセスには、職業訓練が有効でございますけれども、労働市場における労働需要とのマッチングが不可欠でございます。安心して訓練を受けることができる環境の整備も考えることが適切と思えます。長期にわたって不安定な非正規雇用で働いていた方については、場合によっては、社会人としてのマナーを学ぶ機会や適職選択のための個別的な支援プログラムといった支援措置を提供することが重要と考えます。

第2は、教育に関してでございますが、奨学金の返済負担が大きく、そのために学業の継続を断念する方がいらっしゃることを鑑みますと、ぜひとも無利子奨学金の拡充と給付型奨学金の創設が必要と考えております。特に我が国の技術発展の核となる優秀な研究者の養成のためには、貸与型の奨学金について、かつて存在した、大学の教員となった場合には、返済を免除する制度を復活することをぜひともお考えいただきたいと思えます。

○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。

まずは、格差を固定化させない教育について。経済的状況の制約、離島や過疎地などの物理的環境の制約を一切なくすためにも、いつでもどこでも高等教育が受けられる遠隔教育環境を2、3年以内に整備する。

人材育成に関して。第4次産業革命を初めとした産業構造の変化やグローバル化の影響を正しく把握し、産業界から必要とされるIT、データデザイン等の次世代における基幹能力、スキルを洗い出すことが重要、そして、教育訓練給付は、支給上限額対象分野、対象講座、再度給付を受けるまでの間隔など、使

い勝手に問題あり。産業界のニーズにも合致していない。よって、抜本的な改革が急務。市場価値の精査を小まめに行い、稼げる教育プログラムを選定し、定期的に見直しを行い、転職・再就職のマッチングがしやすいものにする。政府の支援の対象は、企業等の組織から個人にシフトする。

転職・再就職支援のあり方について。転職・再就職の流動性を高めるために、コンパクトでも成長している企業を全国的にリストアップをする。新卒の学生も成長している企業を目指すべき。あわせて、企業の新陳代謝も促進する。定期的に本人のスキル、ノウハウ等の棚卸しを実施し、本人の評価がある程度見えてくる40歳前後、できれば40歳以下に評価内容と将来の可能性をしっかりと話し合い、認識できる機会を設け、本人がみずからタイムリーに新しい道を選べるようにするべき。

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、お願いします。

○大村氏 全国中小企業団体中央会の大村です。

資料3をごらんいただきながら、賃上げ、人材育成、転職・再就職の3点について申し上げます。

賃上げは、生産性を高めて利益を得て従業員に還元するものですので、全国中央会としてもしっかり対応してまいります。今回の調査では、年々賃金を引き上げる事業所の割合は、着実にふえ、今年は54.7%と近年の最高となりました。他方、その伸びはやや縮小しています。正社員の賃上げは、社会保険料の事業主負担が加重されることから、この好循環を維持、加速させるためにも、非正規社員の賃上げとともに、正規労働者も賃上げが必要となっております。税制や予算を初め、支援策の検討をぜひお願い申し上げます。

次に、人材育成ですが、裏面をごらんください。中小企業の生産性向上のためには、人材育成はとても重要です。中小企業で従業員向けの講座を設けることがあります。私の所属する鍍金組合では、学校を設け、厚生労働省の助成を活用しながら、知識や技能を身につけております。現行の助成金制度は、給付上限や仕事をしながら受講するには負担がある、長い研修時間など、要件が厳しい面があります。また、技術革新が早い分野など、支援ニーズの高い分野の対象講座が十分でない面もあります。こういった点について工夫が行われれば、中小企業の活力を引き出すものになると確信しております。

終わりに、転職・再就職についてです。大企業での経験を持つ女性の転職者や再就職者が中小企業においても活躍されている事例があります。大胆な転職・再就職の支援があれば、大変ありがたいと思っております。

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、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。

結婚や出産で仕事をやめ、家庭に入った女性が再就職するための学び直しにおいて、どんな取り組みがなされているのか。リカレント教育を行っている日本女子大学を訪問して、実際の現場を見てきました。

こちらでは、大学卒業後に就職しても、結婚や出産、育児などで退職した女性に、1年間のキャリア教育を通して、高い技能、知識を養い、また、再就職を支援するプログラムとして、合同会社説明会を実施したり、面接の予行演習などを行っています。全入学者が455名、その多くは40代の主婦ですが、60代の方もいて、新しい仕事を持ちたいという夢を持っているそうです。5人の受講生と話しましたが、皆さんのスキルの高さはもちろん、キャリア意識の高さにも驚きました。長く正社員で働きたい、専門職の資格を取りたい、定年後も働き続けたいという方もいて、人生再チャレンジへの意欲に、同年代の私もとてもよい刺激を受けました。西友での企業研修の話もしていただきました。研修成果をパワーポイントで発表するとき、うまくプレゼンするためにはどのようなデータが必要なのかを丁寧に指導していただき、大変参考になったとのことでした。また、自分たちには次はないという気持ちがあるから、最初の一步が怖い。そのためにも、インターンシップの制度があるといいという願いも語っていただきました。

しかし、このリカレント教育がまだ余り普及していないという現実があると思います。例えば、主婦が1人で企業に履歴書を持っていっても、なかなか就職につなげることは難しいわけです。

まずは、多くの大学がもっと積極的にリカレント教育を行う場をつくり、ハローワークと連携をとったり、合同会社説明会など、受講生一人一人と企業との接点をふやしていくことがこれからの課題ではないだろうかと思いました。

○加藤働き方改革担当大臣 ありがとうございます。

続いて、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。

人材育成の充実のあり方に関連して、弊社の取り組みを紹介させていただきます。

資料4になります。

弊社では、性別や年齢、職種などに関係なく、全ての従業員に活躍いただくダイバーシティ・マネジメントの考え方が人事運営の中心となっていますので、人材育成においても、職種などに関係なく、必要な人に研修の機会を提供していく体系としています。

新入社員研修や3年目、5年目など、特定のタイミングで実施する研修については、採用形態に応じた体系としていますが、それ以外の為替や融資といった各種業務の研修や資格の取得、例えば、ファイナンシャルプランナーや宅建などの資格取得を支援するプログラムであるとか、土日に参加費無料で開催している自己啓発型の研修については、社員であってもパートタイマーであるパートナー社員であっても、必要な方が任意で受講の申し込みができる体系としています。

受講者に占めるパートナー社員の割合は、昨年度の実績では、業務研修で約3割、自己啓発型の研修が約1割となっています。パートナー社員は全体の3分の1程度ですので、業務研修を中心に相応に参加をいただいています。

こうした研修体系は、自立的に学習する風土が醸成され、組織力の強化にもつながっていると感じています。職種などに関係なく必要な研修機会を提供することは、同一労働同一賃金の仕組みと同様に、全ての従業員に活躍いただく上で有効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、お願いします。

○樋口氏 資料5に基づきまして、少し具体的な提案をさせていただきたいと思えます。

統計によりますと、最近、企業の人的投資、すなわち、能力開発とか教育訓練費といったものがどうも減少する傾向が見られるかと思えます。この状態が続きますと、日本におきましても、中間所得層の消失という問題が起こりかねない状況になってきているのではないかと思います。その点、企業の労働生産性を高め、また、企業の持続可能性といったものを向上させていく上でも、個人のキャリア形成を可能にしていく必要がありますし、また、そこでは人的資本投資を促すとともに、個人のOff-JT、OJTを支援していくことを強化していく必要があると思えます。また、個人の希望に応じて、転職・再就職が可能になりますよう、外部労働市場の環境整備も不可欠ではないかと思えます。

具体的に申し上げますと、資料5の1からここですと「6」と書いてありますが、実は2以降がずれております。「2」が飛んでしまいましたので、「3」を2としていただければと思えます。

それに基づきますと、まず、1で子育て中の女性の復職・再就職の点でございますが、どういう人たちが復職・再就職をしてきているのか。日本ですと、主にパート就業が多いのですが、どうも夫の所得が低下している層において、妻が働きに出る傾向が強まっているということがございます。女性がライフステージに応じて職場復帰あるいは再就職をしやすい環境を整えていく必要がご

ざいます。

このためには、育休からの円滑な復帰支援、その育休に当たりましては、もちろん就業継続が重要であります。同時に、保育所が見つからないなどの場合に休業期間を延長できるようにすることが検討されていると聞きますが、やはり復帰支援の充実も必要になるのではないかと思います。

その点、リカレント教育の推進あるいは子育てのために離職した女性の再就職支援を着実に実現していくことが必要だろうと思います。その場合、女性が1人で応募して、そこで正社員につくことはなかなか難しいという実態がございますので、その点、例えば、リカレント教育として、大学のサポートは就職実績につながっているという実態を見ましても、その点を強化していったらどうかと思います。女性のニーズに対応して、教育訓練給付の指定あるいは手続の条件の見直しに着手するべきではないかと思います。また、ジョブカードの活用によって、前職の経歴や知識といったものを企業にわかりやすく提示していくことも必要だろうと思います。

また、再雇用制度につきましても、最近、行う企業が多くなってきました。子供が生まれたときに再就職することができることを条件として示すことがありますが、そういったものについて情報公開を進めていくことも重要でしょうし、また、その企業名を政府広報などにおいてわかりやすく発信していったらどうかと思っております。

2番目、個人の学び直しでございますが、専門実践教育訓練給付制度について、個々人の事情に応じた学び直しをより活用できるようにすることが必要であり、その対象あるいは金額等々について見直しを図るべきではないかと考えております。

3番目が、中高年の転職・再就職でございます。ここにつきましても、専門実践教育訓練給付を受けた多くの人たちが社会人で既に働いている人たちでございますので、そこでのニーズはおのずから夜間あるいは土日型、さらには通信教育といったところに向かっておりますが、そういったものにも適用を拡大していくことが必要ではないかと思います。

その次、中高年のマッチング支援であります。ここについても、企業はかなり積極的にやっているところもございます。そういったところではさらにこのよい点を活用しようと考えているかと思いますが、なかなかそれに踏み切れないところもございますので、そういったジョブディスクリプションを明確にしながら、この助成金を検討していくことも必要ではないかと思います。

さらには、能力の見える化、キャリアの棚卸し、こういったものを進めていくことも重要です。

特に就職氷河期に就職した世代は、非正規社員が非常に多いところから、そ

こに能力開発を行っていくということもあるかと思えます。

さらに、給付型の奨学金についても着実に進めていただきたいと思います。

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、榊原議員、お願いします。

○榊原氏 私からは、賃金引き上げと転職・再就職支援の2点についてお話ししたいと思います。

まず、賃金引き上げですけれども、産業界は、これまで3年連続して、ベアも含めまして、月例賃金で高い水準の引き上げを実現してまいりました。また、ボーナスも4年連続でプラスということで、年収ベースの賃金は着実に増加していると考えています。

ただ、その一方で、消費者物価は零パーセント近傍で推移しており、個人消費もなかなか上向いてこないという実態にあります。この背景には、社会保険料の負担増で賃金上昇の効果が減殺されていること、それから、国民の間で将来不安あるいは教育負担から来る生活防衛的なマインドが払拭されていないことがあると思えます。

経済の好循環をしっかりと回していくためには、来年も賃金引き上げのモメンタムは継続していく必要があると考えております。産業界としましては、引き続きこういった努力をしてまいりますので、政府におかれましても、景気刺激策あるいは社会保障制度の改革を着実に進めるとともに、教育につきましては、先ほど何人かの方から御指摘がございましたけれども、給付型奨学金の拡充、導入については、格別の配慮をお願いしたいと思います。こういった総合的な政策対応をぜひお願いしたいと思います。

次に、中高年の転職・再就職支援についてであります。中高年の就労不安を軽減するためには、樋口委員もおっしゃったことですけれども、円滑な転職・再就職に向けたマッチングを高めていくことが重要であります。この点、民間の職業紹介ではなかなか中高年のマッチングは難しいわけですけれども、今、厚労省関連団体の産業雇用安定センターは中高年のマッチングに非常に熱心でございまして、毎年1万人近い実績を上げておりますので、この産業雇用安定センターの機能をさらに強化していくことが必要になると思えます。

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、お願いします。

○神津氏 今回のテーマにつきましては、大きくは2つに分けられようかと思えます。1つは、一人一人の能力をいかにして高めて、それを発揮できるよう

にするかということ、2つ目には、来年の賃金引き上げにどのように取り組むのかということだと思います。これらにつき、考え方を申し述べたいと思います。

まず、資料6の3ページにありますように、学校教育段階におきましては、全ての子供が学ぶための教育機会を保障するため、教育の原則無償化を目指していくことが必要だと思います。それまでの間、やるべきこととして、4ページで触れておりますとおり、また、各委員からもありましたが、足元の給付型奨学金の創設が不可欠であります。連合も、かねてより関係諸団体と力を合わせて運動として取り組んでいるところであります。

次に、人材育成についてであります。5ページから7ページにかけて記載をしておりますが、一層注力をしていく必要があります。企業主体による職業能力開発に加え、人を育てる企業への支援の強化や、学校教育段階からの職業教育・キャリア教育の充実が求められています。

8ページ目以降であります。転職・再就職のあり方について触れております。転職・再就職の主役はあくまでも働く者の個々人であり、その意欲を担保し、将来設計、生活設計にリンクしたものでなければなりません。諸外国の先進事例も参考にしつつ、セーフティーネットの拡充を進めることが不可欠であります。また、就職氷河期世代の非正規労働者の問題も踏まえつつ、良質な雇用・就業機会の実現が必要であります。

妊娠・出産を機に離職した女性の再就職支援につきましては、10ページに記載しておりますが、まずは何より女性の離職を抑制するための保育所整備や男性の育児参画が重要であると考えます。並行して、さまざまな工夫が必要と考えます。

最後に、11ページ、賃金引き上げの方向性についてであります。2016の春季生活闘争では、底上げ春闘の旗を掲げました。そして、かつての春闘のように、物価上昇やGDP伸び率など過年度のマクロ経済指標のみにこだわることなく、将来を見据え、底上げ、底支え、格差是正に徹底して取り組みました。その結果、足元の物価上昇がゼロ近傍であるにもかかわらず、その中でのベースアップや、前年を上回る非正規労働者の賃上げ、大手と中小の賃上げ率の乖離縮小などを実現してきました。これは、これまでの春闘の歴史からのステップアップを実現した新たな成果と考えております。2017春闘におきましても、この流れを持続させ、さらに拡げていくことが不可欠だと考えております。

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 資料7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、人材育成、訓練のあり方です。図表1ですけれども、私どもの調査では、5割以上の企業が生産性向上に向けた取り組みを既に行っております。具体的な項目は、教育や訓練による人材育成が71%でトップです。ただ、図表2のとおり、中小企業では現場で一から育てるという、いわゆるOJTには限界があります。したがって、労働者本人によるキャリア形成が中心となっております。現在、いろいろな公的職業訓練はありますけれども、第4次産業革命に対応できるような高度なITスキルや、各産業が求める専門分野に特化した訓練を求める意見が多数ありましたので、制度の充実をお願いしたいと思います。

2点目は、再就職や転職支援についてです。図表3をごらんいただきたいと思います。日商では多くの中小企業にジョブカード制度へ参画してもらい、2008年度の制度開始以来、職業訓練者の8割、約5万人を正規雇用につなげています。今後は、大企業から中小企業への円滑な労働移動が重要であり、産業雇用安定センターを初めとするマッチング機能のさらなる機能強化を、ぜひともお願いしたいと思います。

3点目は、春闘に向けた賃金引き上げの方向性についてです。図表5をごらんいただきたいと思います。3年連続で約6割の企業が賃上げを実施しており、中小企業は賃上げに前向きに取り組んでおります。しかし、図表6にありますように、8割の企業が賃上げの理由として人材を引きとめるための防衛的な賃上げを挙げており、業績が改善したからとの回答は3割を下回る状況であります。中小企業にとっては、実力以上の引き上げを行っていることになると思います。

例年の賃金引き上げ交渉について、私どものスタンスは、収益を上げ、賃上げができる環境にある企業は積極的に行うべきと明確です。ただし、賃上げには付加価値や労働生産性の安定的な向上が必要となります。この点について、図表7をごらんいただきたいのですが、例えば、製造業では10%、サービス業では30%の中小企業の生産性が大企業を上回っております。したがって、このような中小企業を増やしていくことが賃上げに向けた環境整備の近道だと考えております。そのためには、生産性の高い企業の取り組みや考え方をよく研究し、好事例の共有化を図っていきたいと思っております。

最後に、日商の調査では、賃上げに伴う社会保険料の増加を非常に懸念しております。こちらについても、検討をお願いいたします。

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、高橋議員、お願いいたします。

○高橋氏 資料8をごらんいただきたいと思います。

まず、教育・職業訓練、転職・再就職支援等ですけれども、こういった項目

は全て相互に関連していると思います。

技術進歩、とりわけIoT、AIの進展は、産業構造の変化を加速させ、人材を陳腐化させます。技術革新に合わせて、人材のスキルアップや能力開発を図る必要があります。

人材育成、雇用のあり方の見直しは、企業にとっても、ダイナミズムを取り戻す絶好のチャンスです。ただし、スキルアップはもはやOJTだけでは不十分です。大学を含む社会全体での人材教育の仕組みを早急に構築する必要があります。専門職育成など職業訓練における公的支援も強化すべきだと思います。

転職・再就職をスムーズに行うためには、職業訓練機関が、訓練だけではなくてマッチングの機能の強化を含めてシームレスな支援を行う必要があると思います。労働移動の必要な支援について、労働保険特会の一層の活用を行うべきだと思います。現行の補助金について実効性が上がるよう制度設計を見直すべきだと思います。

教育は、これからの社会の最大のセーフティーネットです。格差を固定化させないために、とりわけ家計負担が膨らむ高等教育における支援を強化する必要があります。仕事に復帰する女性や中高年に対するリカレント教育・支援もセーフティーネットとして重要で、自己啓発に対する支援も強化すべきだと思います。

2つ目、賃金の引き上げについてですけれども、企業の収益水準は高く、内部留保もさらに増加している一方で、労働分配率はさらに低下しております。こうしたもとでは、物価上昇の後追いではなくて、フォワードルッキングなスタンスで、賃金を引き上げるべきと考えます。

デフレに後戻りさせないためにも、来春闘では引き続きベアを実施し、来年は物価が今年よりも上がるが見込まれていることを勘案すれば、今年を上回る賃金の引き上げを実現すべきだと思います。また、働き方改革や生産性向上の果実を賃金などで還元する仕組みも構築すべきだと思います。

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、水町議員、お願いいたします。

○水町氏 労働法学の観点から、ポイントを申し上げます。

近年の欧米諸国の労働市場政策を見ますと、職場で働きながら教育訓練を受ける、いわゆるOJTの重要性が認識され、それを支援する政策が展開されております。日本でもここでOJTの重要性を再認識し、とりわけ企業内で教育訓練の機会が与えられにくい有期契約労働者・派遣労働者など、非正規的な労働者に対して均等・均衡に教育訓練の機会が与えられるよう法制度化を行うべきです。また、子育てのために一旦離職した女性などが再び仕事についてキャリアの形

成、展開を図れるよう、企業の再雇用実績の公表などの方法をとることが考えられます。

他方で、日本では、欧米諸国に比べて、職場外での教育訓練、いわゆるOff-JTの基盤が社会的に十分に整備されているとは言えない状況にあります。さまざまな状況に置かれた人が学び直しの機会を持ち、また、より成長力のある産業や職種へ移動できるよう支援するためにも、職場外での教育訓練の機会の充実とそのための社会的基盤の整備を行うことが重要になります。

そこで、第1に、雇用保険法に基づく一般教育訓練給付及び専門実践教育訓練給付について、さまざまな状況にある人がそのニーズや社会の変化に沿った形で柔軟に教育訓練を受けられるよう、講座の内容、その期間や時間帯、受給要件などの見直し、多様化を図る。

第2に、これまで特定の企業でしか通用しない企業特殊的能力と考えられてきた技能の中にも企業を超えて通用する汎用性が認められないか十分に検証を行い、汎用性の認められる技能については、ホワイトカラーの仕事も含めて技能検定制度の対象としていくことなどを通して、基本的な技能とキャリア展開の見える化を進める。

これらの政策を複合的かつ統一的に積み上げていくことによって、OJTとOff-JTのバランスのとれた展開を促していくことがこれからの政策の鍵となるように思います。

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、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2点申し上げます。

1点目は、賃上げについてでございます。春闘での賃上げは、好循環実現への成否を左右すると考えます。安倍政権発足後、2015年度末の金融業を除く企業の経常利益は、12年度対比で19.8兆円改善いたしました。総人件費は1.3兆円の増加にとどまります。現在、世界情勢の不透明感が高い中、賃金が持続的に上昇するとの期待も後退すれば、消費回復のモメンタムが途切れかねません。期待インフレ率が低下していることも気がかりでございます。また、賃上げは企業自身が生き残るためにも重要と考えます。現在、労働市場はほぼ完全雇用であり、人手不足が深刻です。よって、賃上げで優秀な人材を確保し、イノベーション力を高めることが経営判断として合理的と存じます。一方、企業の社会保障費負担が増しているのも事実です。また、消費者の将来不安も根強い状況でございます。そこで、提言といたしましては、「企業は賃上げを持続する。政府は社会保障制度改革を含めた改革を進める」とのアコードを宣言すること

で、企業の賃上げを後押ししてはどうかと考えます。

2点目、持続的な経済成長を実現するためには、生産性の高い企業や産業へ労働力がシフトしていくことが不可欠です。転職者が不利にならない労働慣行と柔軟な労働市場をつくり出すことを提言いたします。現在、急速な技術革新に伴い、労働者のスキルへのニーズも変化していますので、その意味でも転職市場の活発化と労働者によるスキルの学び直しの2つがセットで初めて雇用のセーフティーネットとなります。社会人がキャリアを積みながら新しいスキルを身につけるのがグローバルスタンダードであり、イノベーションにもつながると思います。学び直し支援と転職しやすい企業の人事制度、これらがそろって人材の成長による経済成長が実現すると考えます。

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す。

続いて、岡崎議員、お願いします。

○岡崎氏 人材育成の充実のあり方について、お話しします。

資料10です。

弊社の平成9年の労働生産性と現在を比較しますと、約3、4倍になっております。売り上げによるばらつきはあるものの、人材教育や職場環境改善を続け、社員満足度を上げた成果ではないかと思えます。とはいえ、人への投資で会社は成長すること、定着率も上がり、雇用もふえていくことをほとんどの中小企業経営者、特に小規模経営者は知りません。私の住んでいる広島県福山市では、ポリテクカレッジ福山がありますが、資料にありますように、弊社社員が学びたい専門的な研修は、都市圏まで出かけないと受けることができません。地方の企業が人材育成に力を入れていないことがわかります。まずは研修ニーズを把握していただき、地方の研修施設のカリキュラムの充実を望みます。

次に、企業を発展させる一番重要なポイントが社員満足だと私は思っております。社員満足度を上げることにより社員のモチベーションや定着率も上がり、結果として生産性も上がってきます。国の施策として、企業の社員満足度や労働生産性を指標化し、行政の優遇措置に反映できれば、経営者の意識改革につながるのではないかと考えますが、いかがでございましょうか。社員満足度を指標化することは難しいかもしれませんが、できない理由を探すのではなく、できる方法を前向きに検討していただきたいと存じます。私の所属する中小企業団体では、「企業変革支援プログラム」というテキストを使い、企業の強み、弱みを分析します。客観的に自社の経営課題を明確にでき、問題意識を持つきっかけづくりに役立てております。参考程度に、後ほどごらんいただければと思います。

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。

最後になりましたが、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、人材育成について発言させていただきます。

イトーヨーカ堂の人材育成は、多様な価値観に対応するために、評価と登用を軸に、集合研修やOJTを連動して実践しております。

正社員は、将来的に責任のある管理職や専門職を目指してもらうために、教育や育成をほぼ画一に行うのが世間一般的になっていると思います。一方、パートタイマーは、責任のある業務、数値目標などに抵抗があるという声が多いのも実情です。つまり、正社員のように画一的に教育し、全員に昇進を目指させ、優秀であれば必ず昇格・登用するという運用はパートタイマーには馴染まないと考えました。そこで、イトーヨーカ堂では、パートタイマーに昇格・登用の拒否権を与え、働きたいステージを自分で選択できる、というシステムを実施しております。

また、イトーヨーカ堂では、自己評価、上長評価、フィードバックという流れのセルフチェック評価というものを、正社員からパートタイマーまでの全社員4万人に用紙を配布して実施しております。これによって、本人と上長との目標のギャップを埋めることができ、課題が明確になり、納得感にもつながっていると思います。

また、同じ職務でも継続して優秀な仕事をしている人とそうでない人との適正な処遇格差をパートタイマーさんは望んでおりますので、評価がどのように賃金に反映されるかを開示していることも納得感につながっていると思っております。

さらに、優秀な人材を確保してスムーズな登用ができるように、育成や評価に工夫をしております。例えば、同じ職務でも、優秀な役職候補者については、管理者に要求されるような項目や指標を評価シートに盛り込んだり、役職候補者向けの教育を実施しております。これによって、離職につながらず、気持ちの準備と納得感のある社内登用を進めることができていると思います。

人材育成は、中途採用の促進、多様な働き方の重要な要素と考えておりますので、弾力的で工夫ある運用が必要であると思っております。

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、政府側から御発言をいただきたいのですけれども、時間がかかり迫っておりますので、1人1分程度でお願いいたします。

まず、麻生財務大臣、お願いいたします。

○麻生副総理兼財務大臣

デフレ不況からの早期の脱却のためには、金融政策、財政政策、構造改革を総動員してアベノミクスを促進する必要性があることははっきりしています。消費の拡大につきましては、来年度、賃上げを着実に実行していただいで可処分所得を引き上げていくことが不可欠なのですが、財務省としても、その妨げとなる要因をいろいろと言っておられましたので、企業に賃上げのインセンティブを付与する施策を前向きに検討していきます。

まず、社会保障制度改革と言っておりましたので、社会保険料の増加分が賃金上昇ということについて、榊原議員、また、三村議員もそれぞれ減殺しておるといふ御指摘がありますが、改革工程表をできるだけ前倒して実現します。この医療費等の伸びを抑制する必要があるのですが、保険料の伸びも当然抑えていくこととなります。

税制面におきましては、経済界の強い要請を受けて、法人税制は20%台への引下げの前倒しを実現して、継続的かつ積極的な賃上げが可能になる事業環境を整備したところでは、さらに所得拡大促進税制というものにつきましても、メリハリを効かせつつ、企業にとってさらなる賃上げのインセンティブになるような工夫ができないかということで、今、検討させております。これも含めまして、法人関係の税制につきましては、財源を確保しながら、イノベーションな、いわゆる研究開発費、企業の前向きな取り組みを促すような税制措置を検討します。

このようにして、所得拡大、消費の拡大という方向に向けて、政府全体で最大限取り組みを行っていきたいと考えておりますので、ぜひ賃上げの着実な実行と実現に資したいと私も考えておりますので、経済界におかれてもよろしくお願い申し上げます。

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、世耕大臣、お願いいたします。

○世耕経済産業大臣 2点、申し上げます。

1点目、賃上げについてです。産業界には、私からも賃上げの貢献をお願いしているところです。その上で、「メリハリの効いた賃上げ」の観点から、中小企業の賃上げ環境実現のため、サプライチェーンでの取引適正化と付加価値向上に取り組むよう「自主行動計画」の策定を要請し、既に自動車業界など5業種10団体から年度内の策定を応諾いただいております。2次、3次以下の下請にも賃上げの輪を広げ、また、固定資産税の半減開始など、中小企業の生産性向上も強力に実施し、賃上げを後押しします。

2点目です。「第4次産業革命」に対応して、働き手が能力を高めることが重要です。ITやデータなど、今後のニーズに重点化した「人材育成の抜本強化」

と「成長分野への転職支援」が鍵です。このため、産業界の参加もいただいて、省庁横断の「人材育成推進会議」がスタートいたします。失業者を対象とするものが中心だった旧来の公的訓練とは一線を画し、「ミドル層を中心とした在職者支援」に大胆に重点化する「教育訓練給付を活用した職業訓練改革」や、「社会人の継続的スキル向上に役立つ教育機関改革」につなげていただくよう、塩崎大臣、松野大臣に具体的なニーズをしっかりとインプットさせていただきたいと思います。

以上です。

○加藤働き方改革担当大臣 松野大臣、お願いいたします。

○松野文部科学大臣 高校中退者や女性、非正規で働く方などが再チャレンジできるよう、各省や産業界と連携し、学び直しから就職に至る一貫した支援に取り組めます。

このため、経済的支援の充実を図りつつ、高校中退者の高卒資格取得に向けた支援の充実、より短期間で学べる実践的プログラム認定制度や、産業界のニーズに応え、大卒資格を得られる新たな高等教育機関の創設、ハローワークの協力も得た学び直し情報の一括提供や社会人学生の就職支援の強化などの検討をさらに進めます。

産業界におかれても、学びの成果を採用や処遇につなげることや、教育訓練休暇の普及などの取組をお願いいたします。

また、学校指導体制の戦略的な充実や給付型奨学金制度の創設など、公教育の質の向上と教育費負担の軽減等を総合的に推進いたします。

○加藤働き方改革担当大臣 山本大臣、お願いいたします。

○山本まち・ひと・しごと創生担当大臣 地方創生における取組として、都道府県ごとに「地域働き方改革会議」を設置し、地域の実情に即した「働き方改革」に取り組んでいます。例えば、岡山県では労働時間が全国平均より年間で100時間も長いため、地方創生推進交付金を活用し、経営者の意識改革や企業の人材育成支援等に総合的に取り組んでいます。

また、東京圏の大企業等に勤めるプロフェッショナル人材を地方の中堅・中小企業等に還流する「プロフェッショナル人材事業」に取り組んでおり、これまでの約半年で相談件数8,000件、地方への転職実績も370件、足元470件を超えています。

さらに、東京圏在住の地方出身学生の地方還流等を促進する「地方創生インターンシップ」を始めております。例えば、長野県では、地元企業と就職協定を結んだ大学が、学生とのマッチングシステムを構築し、首都圏の学生向けのPRに取り組んでいるところであります。

以上です。

○加藤働き方改革担当大臣 最後に、塩崎大臣、お願いいたします。

○塩崎厚生労働大臣 資料12をお願いいたします。

1 ページ目ではありますが、賃金の引き上げをするためには、経済成長を加速することが必要でございます。「生産性の向上」、「人材育成の充実」、「成長産業への転職等」に向けた働き方改革は、経済成長に寄与いたします。これまで労働関係助成金には、率直に申し上げて、「生産性向上」の視点が欠けていたと思います。雇用保険法を改正し、生産性要件の設定、金融機関との連携強化など、抜本改革をいたします。

2 ページ目、個人のキャリアアップと企業の人材育成を支援いたします。特に、子供が小学校低学年くらいでも復帰できるように、雇用保険の教育訓練給付を受けられる離職後のブランク期間を4年から10年に延長し、女性のためのリカレント教育を支援いたします。また、グッドキャリア企業アワードの創設、高レベルのIT資格等が取れる長期訓練の導入などにより、人材育成を後押しいたします。

3 ページ目でございますが、成長企業への転職や復職を支援いたします。例えば、成長企業が転職者を受け入れて行う能力開発や賃金アップに対する助成を拡大いたします。また、年功ではなく能力で評価をする人事システムを導入する企業への助成を創設いたします。これらによって、働き方改革を進め、生産性向上を図るとともに、継続的な賃上げが実現できる環境を整備してまいります。

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。

それでは、総理から御発言をいただきたいと思いますが、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います。

(報道関係者入室)

○加藤働き方改革担当大臣 それでは、総理から、まず、賃上げの関係についてお願いいたします。

○安倍内閣総理大臣 私たちが進めてきた経済政策、いわゆるアベノミクスは経済の好循環を生み出すことができました。しかし、大切なことは、この好循環を力強く継続していくことでもあります。そのかぎは、来年の賃上げであります。榊原会長にも今うなずいていただいたと思いますが、来年の賃上げに向けて、次の3点をお願いしたいと思います。

第一に、今世紀に入って最も高い水準の賃上げを3年連続で実現してきておりますので、少なくとも今年並みの水準の賃上げを期待しています。特にベアを3年連続で実施してきていますので、4年連続の実施をお願いしたいと思います。

第二に、来春には原油価格の上昇等による、消費者物価の上昇が期待される
ところであり、期待物価上昇率も勘案した賃上げの議論をお願いしたいと
思います。

第三に、中小企業の賃上げの環境を整備するため、下請等中小企業の取引条
件の改善にしっかり取り組んでいただきたいと思います。

榊原会長から、景気刺激策や社会保障制度改革などの総合的政策対応につ
いて要請がありました。関係大臣からも発言がありましたが、政府としてしっ
かりと取り組んでいきます。また、税制、予算措置など賃上げの環境整備にも
取り組んでまいります。

○加藤働き方改革担当大臣　ここで、榊原議員から、一言御発言をお願いいた
します。

○榊原議員　私ども産業界も、賃金引き上げのモメンタムは継続していき
たいと考えております。ただいまの総理の御意向を踏まえまして、来年の春季労
使交渉に向けての経営側の基本スタンスを決定してまいりたいと考えて
おります。

○加藤働き方改革担当大臣　それでは、賃上げ以外の部分について、引き
続きお願いいたします。

○安倍内閣総理大臣　子育て中の女性の復職・再就職の問題があります。我
国では正社員だった女性が育児で一旦離職するとパート等の非正規で働き
続けるをえないことが多いのは事実であります。労働生産性の向上の点でも
問題があります。女性がライフステージに応じて、再就職しやすい環境を
整えるため、私はリカレント教育に注目したいと思います。

このところ車座を開催し、国民の皆さんの声を直接お伺いをしています。
リカレント教育を経て、正社員で採用された濱田直子さんは、「自分を見つ
め直し、再就職の準備をする良い機会であった。主婦が履歴書を書いて、
自分で企業に提出しても、採用までいかない。リカレント教育過程の中
で、企業を紹介いただいて初めて再就職できた。」と言われました。より
多くの方が学び直しができるよう、助成制度の拡充を検討したいと思います。

また、我が国の場合、復帰を認める再雇用制度を持つ企業は、榊原会
長の東レなど1割にすぎないとの調査もあります。制度を持つ企業の情
報公開を推進したいと思います。

育児休業期間についても、保育所が見つからない場合などは、育児休
業期間の延長を認める方向で検討したいと思います。

民間企業における、一人当たりの教育訓練費は減少傾向であります。
個人の学び直しについては、労働者個人を支援する、教育訓練給付
制度について、対象講座、給付額等の拡充を図っていきます。

中高年の転職・再就職については、一度でも採用経験がある企業は、
積極的

になる傾向があります。受入れ企業に対する支援や就職支援体制の強化など、総合的に環境整備を検討したいと思います。

また、就職氷河期世代など、非正規社員の方に対しては、同一の労働を行う非正規社員が、教育訓練の機会を均等に受けることができるよう、同一労働同一賃金の中で対応を図っていきます。

その他、本日、議員の皆様から様々な貴重な御意見を頂きました。そうした御意見を踏まえて、今後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。

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 有識者議員の皆様方には、御協力をいただきまして、ありがとうございました。

次回の予定につきましては、事務局から連絡をさせていただきます。

これまでと同様、御自身の発言の内容に限り、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。

ありがとうございました。