

第4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29日（火）17:15～18:15

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)	
	岩村正彦 大村功作 岡崎瑞穂 金丸恭文	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
	榊原定征 白河桃子	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 人事部 総括マネジャー
	樋口美雄 水町勇一郎	慶應義塾大学商学部教授 東京大学社会科学研究所教授

神津里季生氏代理 逢見直人 日本労働組合総連合会事務局長

- ・三村明夫氏（御欠席）からは、「『同一労働同一賃金』に対する考え方」として意見書の御提出あり。

## (議事次第)

1. 本日の議題  
同一労働同一賃金などの非正規雇用の処遇改善
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3回働き方改革実現会議 議事録
- 資料2：水町勇一郎議員 提出資料
- 資料3：白河 桃子議員 提出資料
- 資料4：新屋 和代議員 提出資料
- 資料5：高橋 進 議員 提出資料
- 資料6：樋口 美雄議員 提出資料
- 資料7：大村 功作議員 提出資料
- 資料8：逢見 直人氏 提出資料
- 資料9：岩村 正彦議員 提出資料
- 資料10：田中 弘樹議員 提出資料
- 資料11：三村 明夫議員 提出資料

## (概要)

○加藤働き方改革担当大臣 それでは、第4回の「働き方改革実現会議」を開催したいと思っております。

本日も、大変お忙しい中、御出席をいただきましてありがとうございます。

また、本日は、神津議員は所用ということでございますので、代理として逢見直人日本労働組合総連合会事務局長に御出席をいただいております。

本日の議題は、同一労働同一賃金などの非正規雇用の処遇改善でございます。

岡崎議員から、特に御発言がないということでございます。後ほど何かありましたら御発言いただくとして、まず、水町議員から順に御発言をいただきたいと思っております。

恐縮ですが、いつものとおり、2分程度でおまとめいただきたいと思っております。

まず、水町議員、お願いいたします。

○水町氏 資料2をごらんください。

まず、非正規労働者の待遇改善において対象となる待遇の範囲につきまして、基本給、賞与、各種手当などの賃金だけでなく、福利厚生、教育訓練なども広く対象とすべきだと思っております。

次に、待遇改善の基本的な考え方として、第1に、個々の給付の趣旨・性格に照らして待遇差の合理性、不合理性を個別に判断する。

第2に、前提状況が同一であれば同一の待遇を求める、いわゆる「均等」待遇とともに、前提状況に違いがあれば違いに応じた待遇を求める、いわゆる「均衡」待遇も含めて考える。

第3に、判断の理由として、例えば、将来の役割、期待が異なるという主観的・抽象的な事情ではなく、客観的な実態の差に基づいて判断する、といった点が規範的に重要なポイントとなります。

具体的な判断の例としましては、例えば、基本給については、職務給、勤続給、職能給など、さまざまな性格のものが考えられますが、それぞれの趣旨・性格に照らして判断する。例えば、職能給であれば、キャリア展開の中で培われた職業能力が同じ労働者には同一の基本給、キャリアコースが異なり職業能力に違いがあると認められる労働者には、その違いに応じた基本給を支給することは不合理とは言えないのではないかと。

また、会社の業績等に応じて支給される賞与、ボーナスにつきまして、会社の業績等への貢献に応じて非正規労働者にも支給することが必要ではないかと。

そのほか、役職手当、特殊作業手当、時間外・休日・深夜手当、精皆勤手当などの諸手当、社員食堂、更衣室、安全管理、健康診断、病気休職などの福利厚生等についても、それぞれの給付の趣旨・性格に照らして、正規労働者と同様の状況に置かれている非正規労働者には同様に支給することが必要ではないかと。これらの法的要請をガイドラインの中でより具体的に指し示していくことによって、正規、非正規といったステレオタイプな区分によらない、公正でバランスのとれた待遇を実現していくことが緊要だと思います。

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、白河議員から、お願いいたします。

○白河氏 同一労働同一賃金は、時間外労働の上限規制とセットで一体の改革として進めていただきたいと思います。正社員の時間の限りなく働けるという前提がある限り、賃金が異なる合理的な説明となってしまうからです。そして、同一労働同一賃金はシングルマザーと子供の貧困、女性の貧困、若い世代の家族形成において大変重要なことです。ぜひ法改正とガイドラインに基づいた運用を、一番弱者の立場からお考えいただきたいと思います。

契約社員として働くシングルマザーのAさんの例でお話させていただきます。Aさんの時給は現在880円、手取りは12~13万円、就職して4年ですが、10円ずつ上がってやっと880円です。仕事は商品管理と事務、8時間労働で繁忙期は毎日2、3時間残業しますが、残業代はなぜかつかないそうです。商品コードな

どは誰よりも詳しく、同じ仕事の妻子がある正社員の男性がいますが、彼の給料はわからない。2人の子供の塾代を稼ぐために、昼は会社、夜は居酒屋でダブルワークをすることもあるそうです。

彼女が同一労働同一賃金で実質的に賃金があがる場合を考えてみました。Aさんは、男性正社員と同じ仕事をしていると目で見てわかっている。これは「同一労働の可視化」です。お給料が上がるにはハードルが2つあります。1つは、男性正社員の賃金を彼女が知らないこと。2つは、立場が弱く、交渉のハードルが高いことです。

最初のハードルは、賃金表の公表義務を課すことで超えられます。2つ目のハードルは、Aさんがもし申し立てをしたら、賃金格差の調査と是正の判定をしてくれるような窓口の設置で越えられます。Aさんは、人の役に立つならということで、職種や地域を公表しないという約束でヒアリングに協力してくれましたが、彼女のように、本当にこういうヒアリングに答えることも怖い、あした首になったら本当に困るといふ人の立場に立って、ぜひ適当な運用をしていただけるようお願いいたします。

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、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。

意見を申し上げます。

日本の人口、社会、労働市場の構造を振り返りますと、1995年ごろを境に3つの変化がございました。1つ目は生産年齢人口が減少に転じたこと、2つ目は共働き世帯が専業主婦世帯を数の上で逆転し始めたこと、そして3つ目が、若年層で不本意な非正規雇用比率が高まり始めたこととございます。このころに労働市場の構造が急速に変化したにもかかわらず、雇用制度や慣行が見直されずにきた結果が、現在の日本の姿であると思います。特に若者の不本意な非正規雇用の増加は、賃金デフレとも関係してきたと見られ、少子化にも影響を及ぼしてきたと考えます。

では、非正規雇用の処遇改善に何が必要でしょうか。

第1は、成果や役割、職責に対して報酬を支払う賃金制度の導入です。雇用形態や年功にかかわらず、成果や役割、職責に対して報酬を支払うシステムや、再チャレンジが可能な社会へと変化を促すことができれば、正規と非正規間の不合理な待遇差がなくなり、皆が将来に希望を見出せるようになります。成果や役割、職責が大きいものには、それに見合う賃金が払われることが、頑張るものが報われる社会のベースとなり、勤労意欲を高め、ひいては生産性上昇や持続的成長に資すると考えます。つまり、あくまでも合理的な基準で均衡処遇

を実現していくべきとの考えです。

第2は、学び直しの機会です。特に就職氷河期に不本意に非正規になった方に学び直しの機会を提供していくことが、本質的な処遇改善につながると考えます。労働市場がほぼ完全雇用になった今こそ、再チャレンジの好機と存じます。

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、新屋議員、お願いします。

○新屋氏 リそなホールディングスの新屋でございます。

第1回の会議と同じものですが、資料4になります。

弊社では、人事制度に同一労働同一賃金の仕組みを取り入れております。2003年のリそなショックと言われる経営危機が大きな転換点でございまして、残った従業員には性別・年齢・職種などに関係なく最大限頑張ってもらわなければならない、それまで補助的な仕事を中心であったパートタイマーの方々にも社員の仕事をどんどん担っていただくことになりました。そして、頑張っている人や貢献度の高い人に報いるという、いわば当たり前の考え方に基づき、職種などに関係なく、同じように評価をし、同じように処遇をするという発想に至りました。こうしたダイバーシティ・マネジメントの考え方を具現化したものが弊社の現状の人事制度でありまして、結果的に同一労働同一賃金の仕組みであったということになります。

人が働いていく上では、組織内での位置づけが大切になると思います。非金銭的な処遇も含めたバランスを図っていく必要がありますが、賃金だけでなく、評価や教育、登用といったさまざまな人事運営を共通化していくことで、従業員の納得感の醸成やモチベーションの向上につながり、組織力も強化されていくと考えております。

2008年に現状の人事制度を導入しておりますが、コストという点では、従来の制度の上限を超えて昇給をするパートナー社員もおりますので、人件費だけを見れば増加する面はございます。ただ、そこには個々人のパフォーマンスの発揮もございますので、コストに見合ったプラスの効果も大きいと実感しております。

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、高橋議員、お願いします。

○高橋氏 資料5でございます。

まず、基本的な視点としまして強調させていただきたいことですが、

欧米で社会の分断が起きているのは、貧富の差が拡大し、中間層が没落したことに政治が無策であったことが原因だと思います。日本が同じ轍を踏まないためには、デフレで傷んだ中間層を再興し、ますます希少資源となる人材を社会全体で育て、一人一人に自己実現の道を切り開く必要があると思います。

非正規労働者の処遇改善についてですが、非正規という働き方をなくすことが基本だと思います。労働者はフルタイムがパートタイムで区分すべき。多様な状況の中で、状況や能力に応じた働き方を可能にし、均等な機会を提供することが個人の自己実現につながり、会社も付加価値を高めることになる。非正規の賃金の改善だけではなくて、処遇の改善も必要。職業訓練、福利厚生などに対等なアクセスを認めるべき。同時に、正規と非正規の均衡処遇を妨げている正規の無限定な働き方も改革すべき。正規社員であっても、限定正社員やパートタイムなどの多様な働き方を可能にすべきだと思います。

同一労働同一賃金について、同じ職能で同じ職務なら待遇は同じというのが基本的な姿。正規か非正規かで初めから待遇に差があるのは不合理。生産性変化を反映した賃金の実現に向け、仕事・役割・貢献度を重視した制度へ移行すべき。成果主義の導入、裁量労働制も広げるべきだと思います。こうした改革は、女性、非正規や高齢者が、働きぶりに応じた処遇を受けることにつながり、女性管理職をふやし、高齢者の活躍を促進すると思います。結果として、雇用の流動性を高めることにもつながります。雇用情勢がタイト化し、技術進歩に合わせた人材育成が喫緊の課題になっている今こそ、企業にとっても均衡処遇を通じて労働者の勤労意欲を高め、人材をフル活用し、経営革新を推進するチャンスではないかと思います。

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、樋口議員、お願いいたします。

○樋口氏 資料6に基づきまして、提案申し上げます。

日本におきましては、あたかも、これまで同一労働同一賃金は存在しておらず、白紙の状態から新たに導入するという議論があります。しかし、実際は、4ページに参考がついておりますが、そこでも示されておりますように、我が国には現在でも同一労働同一賃金の法制度が存在します。これをどのように改善していくかということが、今回のテーマだと考えております。

ガイドラインでは、現行法制を改正することで、どのような待遇差を許容し、また、許容すべきではないかということを整理していくべきだろうと考えております。

まず、有期雇用・パートでございますが、現行制度におきましては、今の4ページの参考資料にもありますように、労働契約法とパートタイム労働法は、

有期雇用やパートの不合理な待遇差を禁止しており、裁判も提起され、待遇差が違法とされる例もございます。

また、労働者派遣法につきましては、5ページに出ておりますが、有期雇用やパートのような規制は整備されていませんが、昨年9月に成立しました法律によって、政府は3年以内に均等・均衡待遇の法制上の措置を講ずる義務を負っております。

今検討しておりますガイドラインについてでございますが、これらの法律を改正することによってどのような待遇差を許容し、どのような待遇差を許容すべきではないかという点を整理していくべきだと思います。

まず、待遇の対象範囲としましては、現行法同様、賃金は基本給を初め、賞与や各種手当も対象とし、また、賃金に限らず、教育訓練、福利厚生なども対象とすべきではないかと思えます。次に、どのような待遇差を認め、また、認めるべきではないかについては、まず、職務内容、人材活用の仕組みなど、実態に違いがない場合には、待遇差を認めるべきではないのではないのでしょうか。また、違いがある場合でも、待遇差は違いの程度に応じたものであることが必要だと思います。

基本給につきましては、職業能力に応じて支払うもの、職務に応じて支払うもの、勤務に応じて支払うものなど、趣旨・性格はさまざまでございます。どのような趣旨で支給をしているかについては、使用者に説明責任を課すべきではないかと考えます。また、基本給の趣旨・性格に照らして、実態に違いがなければ同一の、違いがあれば違いに応じた支給をすることが必要ではないのでしょうか。

手当について、会社の業績等に応じて支払う賞与は、正規と同様に会社の業績等に貢献している非正規にも、その貢献に応じて支給をすることが必要だと思います。福利厚生施設の利用については、非正規にも同一の利用を認めることが必要だと思います。

また、教育訓練につきましては、正規と職務内容が同一の非正規には、同一の教育訓練、違いがある場合には違いに応じた教育訓練が必要ではないかと考えております。

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、榊原議員、お願いします。

○榊原氏 同一労働同一賃金についてですが、我々経済界は、この同一労働同一賃金の実現を目指すという基本的な方向性を政府と共有していると思っております。

ただ、同一労働同一賃金の実現に当たりましては、一億プランでも示されて

おりますが、我が国の雇用慣行に十分留意する必要があることを強調しておきたいと思っております。

賃金や賞与、手当等の処遇は、企業の労使間の話し合いのもとに長い時間をかけて作り上げてきたものであります。各社各様ではありますけれども、単にある一時点の職務内容だけではなくて、仕事、役割、貢献度の発揮期待、あるいは将来的な人材活用等、多様な要素を総合的に勘案して決定しております。このような処遇の均等・均衡を図る考え方は、我が国企業の競争力の源泉となっており、今後も維持される必要があると考えます。

一律に正規従業員と非正規従業員の処遇を同一にするのではなくて、こうした雇用慣行を踏まえた上で均等・均等な処遇を実現すべきと考えます。今後策定されるガイドラインには、こういった方向で取りまとめたいと思っております。

重要なことは、非正規従業員の待遇を総合的に改善していくこととあります。来年1月に発表する経労委報告等を通じまして、非正規従業員の正社員化、時給引き上げ、人材育成施策の充実等に取り組むように、企業に求めてまいりたいと考えております。

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、大村議員、お願いいたします。

○大村市 全国中央会の大村です。

資料7をごらんください。

同一労働同一賃金の実現など、非正規雇用の待遇改善は、我が国の雇用の7割を占め、地域の身近な住民を雇用し、住民の仕事と生活を柔軟に調和させてきた中小企業にとって、大変重要な課題です。

中小企業の現場では、複数の業務を掛け持ちする正規従業員が存在しますが、現時点では、非正規従業員との同一労働などを考え、説明責任を果たすための準備を行えばよいのか、明確ではありません。また、定年後に雇用された方には、定年に伴い正規従業員から非正規従業員となる方が多くいるため、定年前と定年後の待遇差についてどのような場合に合理的と判断されることになるのかを心配しているとの声が寄せられています。

現在、どのような待遇差が合理的であるか、また、不合理であるかを事例等で示すガイドラインの策定が検討されていると承知しております。策定の際には、中小企業からの声をしっかりと聞きいただき、労務管理の負担が過大にならないよう、同一労働同一賃金の基準の明確化と多数の事例を示していただきたいと思っております。

全国中央会では、中小企業の持続的な発展を図るためにも、非正規労働者の



待遇改善を図るべく、生産性の向上に全力を上げて取り組んでまいりますので、政府におかれましても、中小企業にとって使い勝手のよいガイドラインの検討と、その周知をぜひお願い申し上げます。

また、同一労働同一賃金の実現に当たっては、実態を踏まえた諸手当の見直しなどが必要となり、十分な猶予期間を確保していただきますよう、あわせてお願い申し上げます。私たちは、安倍総理の力強いリーダーシップのもと、我が国の雇用慣行に十分に留意した、日本型同一賃金同一労働の実現が中小企業の成長に資するものであることを期待しております。

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、逢見代理。

○逢見氏（神津氏代理） 資料8をごらんいただきたいと思います。

1 ページ目ですが、本日のテーマである非正規労働者の処遇改善につきましては、連合も組合への加入と処遇改善に取り組んでおり、2017春季生活闘争では、雇用の安定と仕事に応じた適正な処遇確保の方針を掲げています。12月には好事例をまとめた冊子の発行、2月には雇止めのトラブルに関する集中相談を行うこととしております。

2 ページ以降に、同一労働同一賃金に関する考え方を示しております。本日は、ポイントを絞って申し上げます。

3 ページ目ですが、同一労働同一賃金は、瞬間的に同じ業務を行っていれば同じ時給と思われがちですが、私どもはもっと広く捉えております。同一賃金は、賃金のみならず、各種手当や休暇、福利厚生、安全衛生、教育訓練なども含めたものです。同一労働も経験や能力を含めて考えるべきもので、日本型雇用慣行の優れた点を生かしながら、処遇改善を実現すべきと考えております。

4 ページ目ですが、同一企業内における雇用形態間の合理的理由のない処遇格差を禁止することについて、これを労働契約法に総則的規定を置き、関係法も見直すべきだと考えております。年内にガイドラインを示すとされていますが、より労働の現場に即した実効性のあるものとするためには、労働政策審議会などで労使が議論することが不可欠であると考えております。

5 ページ目は、処遇差の合理的理由になる事項と処遇を同じにすべき事項を整理しております。詳細の説明は省かせていただきます。

さらに6 ページ目ですが、非正規労働者の処遇改善は、職場の集团的労使関係を通じて実現することが不可欠です。

最後のページですが、均等待遇や同一労働同一賃金を進める際には、さまざまな関連がございます。能力開発や正社員転換なども促進して、総合的な政策をもって処遇改善に努めるべき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、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。

資料を提出しておりませんので、口頭で説明させていただきます。

まず、非正規雇用の処遇改善ですが、非正規雇用の処遇を改善するのは重要。合理的でない差をなくす基準については、合理的であるべき。また、解釈の違い、採用の余地が生まれにくい内容にすべき。

同一労働同一賃金でございます。同一労働とは何かの定義を明確にすることが議論の前提。同じ業務内容と同じ労働時間で同じ成果であれば同じ賃金であるべきですが、異なる成果なら同じ賃金にはなり得ない。今後は社会に存在する同一労働はAIロボットに代替される可能性があり、技術革新がもたらす新しい時代を見据えることも重要。

人材評価については、正規、非正規にかかわらず、フェアな評価を実施し、また、それを継続すべき。なかなか賃金アップにつながらないのは、企業の利益率が低く、納税率も低いことが基本的な課題。廃業支援、事業承継、売却、経営統合と、新陳代謝が加速され、成長市場、成長企業への労働移動が進み、働き方と稼ぎ方の両輪での改革が成長を可能にする。

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 非正規雇用の処遇改善につきまして、労働法学の立場から意見を申し上げたいと思います。

私の意見の骨子は、資料9の1ページに記載しておりますので、それをごらんいただければと思います。それぞれのポイントについての詳しい内容とその説明は、2ページ以下に記載しておりますので、後ほどごらんいただければと思います。

まず、有期雇用とパートタイム雇用とでは、処遇改善の処方箋は必ずしも同じではございません。例えば、有期雇用は、高齢者の雇用創出であるとか、欧州では若年者の雇用創出という有益な機能も果たしております。正社員化を進め、労働生産性の向上につなげることが肝要と考えております。

次に、有期雇用・パートタイム雇用と正規雇用との処遇格差の問題は、性などを理由とする差別のような人権を侵害するものとは違うことを踏まえる必要があります。ですので、処遇の改善は、まずは正社員を含む企業の賃金・処遇体系全体の見直しによって進めるのが適切と考えています。

労働契約法20条、パート労働法の8条の枠組みを基本としながら、不合理と

は認められない事例と不合理と認められる事例を参考として示して、一定の期限を設定した上で、非正規、正規全体を包括した賃金処遇体系全体を見直す労使の協議交渉を促し、かつ、それを着実に進め、しっかりと実効性のあるものにするための方策を講じることが適切と考えております。そして、この労使の協議交渉の際に、非正規労働者の意見が反映されるようにするための担保策を講じることが肝要でございます。

最後になりますけれども、以上、申し上げたところを踏まえて、今後の法整備を検討することが適切と考えております。

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。

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、弊社の人事制度をモデルに発言をさせていただきたいと思っております。

まず、政府の働き方改革の方針であります「多様な選択肢」、「不本意非正規の解消」、そして特に「働く人のニーズ」、を踏まえた議論が必要であると考えております。

「同一労働同一賃金」は、非正規社員の不合理な労働条件の是正に大きく寄与することは確かです。一方で、非正規が定型的な業務に特化されてしまうことも考えられ、正社員へのキャリアパスが描きにくくなり、今以上に正規と非正規の格差が拡大する懸念があります。さらに、「同一労働同一賃金」は、正社員への登用を保障するものではないため、不本意非正規問題の根本的な解決にはつながらないと考えております。

また、欧州では賃金の大半が職務的要素ですが、日本では、職務、職能、機能性などの複合賃金が一般的であります。これによってチームプレーや技術の伝承など、日本企業のよさを醸成できており、社員の納得感につながっていると思います。

ここで、私の「非正規・正規の格差是正対策」を述べさせていただきたいと思っております。

まずは、日本的な「同一労働同一賃金」として、教育訓練や福利厚生、賃金の職務部分については、基本的には同等とすべきです。ただし、責任のある仕事に対応した教育訓練を望まない非正規も多数いることが実態ですので、そういったことを念頭に置くことも必要です。

また、賃金については、職務部分に特化して反映することが最も重要であり、それ以外については、社員のニーズと企業のニーズのマッチングによって決定されるべきです。

そして、最も重要なのが、多様な働き方に対応できる選択肢を設計し、正規

社員までの登用の機会を設けて、実現を図っていくことです。

このように複合・同時的に実施することが、非正規、正規の格差是正につながり、ひいては非正規・正規という概念をなくすことができると思っております。

最後に、非正規の大多数は、心理的・物理的制約を持っており、不本意な非正規は一部の方々です。非正規を画一的に捉えるのではなく、働く人の多様なニーズを反映した政策が必要です。そして、非正規と正規の処遇格差の問題は、不本意非正規の問題と捉え、転職や社内登用による正社員登用の機会の実現が重要だと考えます。

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。

岡崎議員、よろしいですか。

○岡崎氏 はい。ありがとうございます。

○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、有識者の皆さんからは御意見をいただいたところでございます。

政府側からも、発言の希望がございます。

まず、塩崎厚生労働大臣、お願いします。

○塩崎厚生労働大臣 ありがとうございます。

公正な評価に基づく同一労働同一賃金の実現は、非正規雇用の方々の処遇改善による、女性、若者、高齢者等の能力の発揮につながるとともに、働く個々人の納得性を高めることになり、一人一人が輝く社会とするために重要だと思います。

新たな産業が次々と生まれ、賃金体系を含めた雇用形態が多様化する大きな変化の時代を我々は迎えています。

そうした中で、まず、正規、非正規にかかわらず、職務の内容が明確化され、公正かつ客観的に能力、成果等が評価されるようにすることが重要だと思います。また、どのような働き方を選択しても、適切な待遇を得られるようにしていくことが必要だと思います。こうした考え方を実現していくことが、我が国経済社会の活力や労働生産性を高め、持続的な成長や個々人の事情に応じた働き方を実現することにもつながります。

今年の3月に、加藤大臣と私のもとに設置をいたしました「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」では、海外での実態、あるいは同一労働同一賃金の基本的な考え方などについて検討していただいております。今後、そうした検討結果並びに本日頂戴いたしました御意見をしっかり踏まえながら、加藤大臣と連携をして、同一労働同一賃金の実現に向け、検討をさらに進めてまいりたいと思います。

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、世耕経済産業大臣、お願いします。

○世耕経済産業大臣 これまで、経産大臣として6業種20経済団体と直接懇談してまいりました。また、昨日は、働き方改革を既に実施している商社、メーカー、IT産業の幹部と、直接「働き方改革」について意見交換をいたしました。その結果、現在、産業界において、働き方改革を、従来の延長線ではなく、処遇体系を成果に基づいた仕組みに抜本的に見直す改革でなければならないとの思いが強いということを実感しております。「ジョブ・ディスクリプション」を定めて、職務型の賃金に移行したケースを初め、労使が合意をして先進的な取り組みをしているケースも出てきておりまして、こういった労使が合意できる事例を横展開して、政策立案にも取り入れていく必要があると考えております。

同一労働同一賃金については、企業の競争力を高め、働き手に還元する原資を確保していく工夫が重要です。

その点から、3点申し上げます。

まず1点目は、基準が明確であることであります。どういう場合が同一労働に当たるのか。どう成果を測定するのか。具体的な事例を盛り込んで基準を明らかにして、企業が安心して中長期的な人材投資に取り組める環境を整えなければなりません。

2点目は、人材育成、スキルアップについては、非正規も含めた働き手が必要な能力を身につける機会を増やして、競争力強化につなげることが重要であります。

3点目は、企業が競争力を強化する観点から、処遇体系全体を本質的に見直していくことが重要であります。例えば、非正規の待遇改善が行われるならば、その原資はどう確保するのか。あるいは、中小企業を含むサプライチェーン全体にどう浸透させていくのか。一定のリードタイムをとって、現実的に考えていくことが重要だと考えます。

○加藤働き方改革担当大臣 ありがとうございます。

ほかに政府側から何か御意見はございますでしょうか。

ありがとうございます。

それでは、最後に、安倍総理大臣から御発言をいただきたいと思いますが、プレスが入りますので、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、同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇などに

ついて御議論いただきました。本日も様々な御議論をいただいたところでございますが、同一労働同一賃金は、賃金はもちろんのことではありますが、福利厚生や教育、あるいは研修の機会等にも恵まれていない点もあるわけでありまして、そういった処遇全般についても目を向けていく必要もあるだろうと思えます。また、正規と非正規の賃金差は、特に、大企業において顕著であり、是正する必要があると思えます。

今後の進め方でございますが、今回は、正規と非正規で賃金差がある場合に、どのような差が非合理的で、どのような差は問題とならないか、実例を含んだ政府のガイドライン案を提示し、御議論いただきたいと思えます。

加藤、塩崎両大臣は、準備を進めていただいているガイドライン案を、本日頂いた御意見も踏まえて、次回、提示できるようにお願いしたいと思えます。その上で、その根拠となる法改正の在り方についても、御議論いただきたいと思えます。

ガイドラインについては、関係者の御意見や改正法案についての国会審議を踏まえて、最終的に確定していきたいと思えます。

次回も、同一労働同一賃金について、御議論いただくこととなります。次回までに、私は、特に、女性で非正規で働かれている皆さんにお集まりいただいて車座を開催し、直接、処遇の在り方について、御意見を伺うことにしたいと考えています。

有識者の議員の皆様にも、引き続き、御議論をいただきたいと思えますので、よろしくお願ひいたします。

○加藤働き方改革担当大臣 ありがとうございます。

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 本日も、大変活発な御議論をいただきまして、また、審議に御協力いただきまして、ありがとうございます。

年内にもう一回この会議を開催したいと思っておりますが、具体的な日程等については、事務局から連絡をさせていただきたいと思えます。

また、御発言については、これまで同様、御自身の御発言については適宜対外的にお話しいただきたいと思えます。

それでは、以上をもちまして、この会議を終わらせていただきます。

本日は、ありがとうございます。