

第5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12月20日（火）18:00～19:00
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 松野博一 世耕弘成 石井啓一	副総理 兼 財務大臣 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	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
	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

参考人 柳川範之 「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」座長

## (議事次第)

1. 本日の議題  
同一労働同一賃金
2. 政府のガイドライン案の提示
3. 議員からの意見
4. 閉 会

## (説明資料)

- 資料1：第4回働き方改革実現会議 議事録  
資料2：「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」中間報告  
資料3：同一労働同一賃金ガイドライン案  
資料4：高橋 進 議員 提出資料  
資料5：水町勇一郎議員 提出資料  
資料6：樋口 美雄議員 提出資料  
資料7：神津里季生議員 提出資料  
資料8：岩村 正彦議員 提出資料  
資料9：白河 桃子議員 提出資料  
資料10：金丸 恭文議員 提出資料  
資料11：田中 弘樹議員 提出資料  
参考1：第3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4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 それでは、ただいまから第5回「働き方改革実現会議」を開催いたします。

本日は、冒頭、総理から御発言がございます。

総理、お願いします。

○安倍内閣総理大臣 本日は、いよいよ同一労働同一賃金の政府のガイドライン案を提示して、御議論いただきたいと思っております。

我が国では、能力や経験など、様々な要素を考慮して働く方の処遇が決定されておりますので、私自身も、かつて、同一労働同一賃金の導入は直ちには難しいと申し上げてきました。

しかしながら、女性では結婚、子育てなどもあって、三十代半ば以降自ら非正規雇用を選択している方が多く、非正規雇用で働く方の待遇を改善し、女性や若者などの多様な働き方の選択を広げていきたいと思っております。このため、何とかして、我が国に、同一労働同一賃金を導入したいと、私は考え続けてまいりました。

今回お示しする同一労働同一賃金のガイドライン案は、基本給が、職務に応じて支払うもの、職業能力に応じて支払うもの、勤続に応じて支払うものなど、その趣旨・性格が様々である現実を認めています。その上で、それぞれの趣旨・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求める。正規労働者と非正規労働者の間の不合理な待遇差を認めないが、我が国の労働慣行には、十分に留意したものといたしました。

また、その対象も、基本給、昇給、ボーナス、各種手当といった賃金にとどまらず、教育訓練や福利厚生もカバーしています。先日、女性で非正規で働かれている皆さんに官邸にお集まりいただきまして、車座を開催し、私も、直接、御意見を伺いました。その御意見も、可能な限り取り入れております。中小企業の方にも分かりやすいよう、問題とならない例、問題となる例として、事例も多く取り入れました。

ガイドライン案については、今日、御意見をお伺いし、さらに、関係者の御意見、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、改正法の施行日に施行いたします。今後、ガイドライン案を基に、法改正の議論を行っていく考えであります。

知恵を出していただいた柳川先生、水町先生を始めとする有識者の皆様、ここまで準備いただいた加藤・塩崎両大臣に加え、労使4団体の皆様、特に、調整に御尽力いただいた榊原会長に感謝申し上げます。

○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 先ほど総理のお話にもございましたが、今月、総理と非正規の女性労働者との車座、また、リカレント教育卒業生の女性との車座を開催いたしました。議事録は参考1、参考2にお配りしておりますので、御参考いただきたいと思います。

また、本年3月、厚生労働省と内閣官房に設置された同一労働同一賃金の実現に向けた検討会の柳川範之座長に、本日の審議のために御参加いただいております。

ありがとうございます。

まず、検討会の中間報告について、柳川座長からお願いいたします。

○柳川氏 ありがとうございます。

時間がないので、ちょっと早口で御説明させていただきます。お手元の資料2-1、2-2にあります検討会の報告に沿って、簡単に説明させていただきます。

本検討会の中間報告は、同一労働同一賃金の原則に踏み込んでいく形で非正

規社員の待遇改善を実現させる方向性を提示したものでございます。

欧州、特にフランス・ドイツ・イギリスの検討により、各国における労働市場の構造によって、同一労働同一賃金の実現のさせ方には大きな違いがあることがわかりました。フランス・ドイツは、産業別労働協約による横断的賃金決定が大きな役割を果たします。イギリスでは、高い雇用流動性が一つの鍵です。日本でも、長期的に見ればこのような企業横断的、雇用形態横断的に賃金が決定されるあるいは比較検討できるようなシステムに移行していくことが、同一労働同一賃金を結果として実現させるための一つの方向性で、個人的にこのような改革を進めていくことも重要と考えております。

とはいえ、できるだけ早急に待遇差を改善するためには、以下の3つの柱が重要と考えます。①正規社員・非正規社員両方に対し、賃金決定のルールや基準を明確にすること。②職務や能力などと、賃金を含めた待遇水準の関係性を明らかにし、待遇改善が可能になるようにすること。③教育訓練機会を含めた能力開発機会の均等・均衡を促進することで一人一人の生産性の向上を図ること。

もっとも、本来は賃金等の決め方については、当事者である民間の決定に委ねるべきではありません。本検討会では、ガイドライン案は第一義的には現行法解釈の明確化という位置づけで検討してまいりました。ガイドラインの制定・発効については、適切な検討プロセスを経ることが望ましいとしております。

ガイドラインが実効性を持ち、結果として待遇改善に役立つためには、民間側による積極的な取り組みが不可欠です。民間側の取り組みが十分にできていないと、ガイドラインをつくっても適切に運用がされず、非正規社員に対して形式的に違った職務を割り当てる形でガイドラインを形式的に守ろうとする動き、いわゆる職務分離の動きが広がってしまいます。そうすると、かえって非正規社員が低い待遇を与えられたり職を失ったりして、結果として待遇が悪化してしまうことにもなりかねません。

そもそもどのように賃金を決めているのか、あるいは決まっているのかを、使用者側、労働者側は双方ともが明確に認識できていない場合も現実には少なくありません。そのため、まず、どのような仕事内容、つまり、職務になっているのかを確認し、それと対応して、どのような賃金・待遇になっているかを確認して、納得感を得ていくことが求められます。その上で、正規・非正規の間できちんと待遇の比較ができるように、職務や能力との関係で賃金がどのように決められているかをできるだけ客観化・明確化して、透明性のある形で待遇の比較ができるような取り組みを構築していくことが必要です。

個人的には、ガイドラインの前文にありますように、職務内容、いわゆるジョブディスクリプションの明確化を行って公正な評価を行い、それに基づく賃

金制度をつくっていくことが重要と考えます。それによって、若者、女性、外国人が積極的に活躍できる社会をつくっていくことはとても大切なことだと思います。

ガイドラインの制定・発効に際しては、このような民間側の取り組みのために必要な過不足のない時間軸を確保することが重要です。その一方で、この取り組みを意味のあるものにしていくためには、民間側にも積極的かつ着実に取り組みを進めることが求められます。場合によっては、そのような民間の取り組みを促すような対策も考える必要があるように思います。

具体的には、手当と基本給とでは取り組みに必要な時間には差があります。手当は基本給に比べますと比較的決まり方が明確です。職務内容などに直接関係しない手当に関しては、比較的早期の見直しが有効かつ可能でありましょう。一方、基本給の場合は、そもそも決まり方が複雑で、段階を踏んだ取り組みが必要となります。賃金表の作成等を通じ、決まり方の明確化、比較可能にすることなどが求められるように思います。また、企業規模や歴史的経緯、非正規社員比率など、企業の実情に合わせた丁寧な対応も必要です。

派遣社員については、均等・均衡待遇をどのように進めていくかは、今後、さらに検討していく必要があります。まず、派遣元内の待遇差の是正が必要で、派遣先社員との均等・均衡待遇は本検討会でも議論が尽くされておらず、丁寧な制度設計が必要であります。

また、待遇改善には、非正規社員のキャリア形成や能力開発が重要で、生産性向上等を通じた待遇改善の視点も取り入れていくべきとしました。個人的には、この点が全体の成長を促していく上で重要なポイントと考えます。

検討会メンバーが強調した点でございますが、ガイドラインは本当に効果があったのか、副作用を生み出していないかなどを定期的に検証・評価するプロセスが重要です。そのためのエビデンスの収集・分析も必要と考えます。

このような取り組みを通じ、非正規をなくしていく、どんな雇用期間や労働時間であっても全て「社員」という考え方で整理されていく必要があるとして、報告書をまとめております。

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　まとめていただきました。ありがとうございました。

政府のガイドライン案は資料3に配付しておりますが、既に事前にお渡ししておりますので、あえて説明は省略させていただきたいと思っております。

それでは、同一労働同一賃金、また、本ガイドライン案について、審議に入らせていただきたいと思います。生稲議員から順に発言をいただきたいと思います。

ます。恐縮ですが、お1人2分以内を目途にお願いいたします。

それでは、生稲議員、よろしく申し上げます。

○生稲氏 申し上げます。

子供を抱えながらも生活のために働きたいと考える女性へのサポートは充実しているのか、そして、同一労働同一賃金の問題はこうしたママたちにとってはどうなのかと、実態を確かめたいと思い、マザーズハローワークへ行って話を伺ってきました。再就職支援セミナーやパソコンなどのスキル習得の講習なども種類豊富に実施されていたり、また、子供連れでも安心して職探しができるよう、託児スペースも設けてあったりと、マザーズハローワークのサポートは大変充実していました。

しかし、現在、雇用状況は改善しているにもかかわらず、マザーズ求人の就職件数は減っているとのことでした。そこで見せていただいたのが、求人票でした。同じ会社の正社員とパートで全く同じ仕事内容であるのに、パートには賞与や各種手当などがなかったり、また、時給も最低賃金ぎりぎりに設定されていたりと、かなりの不公平感がありました。

実際に小さな子供を連れ、職探しに来ているママたちに話を伺うと、正社員を選びたいけれども、それだと育児という時間的制約などから仕事と子育ての両立は難しくなる。しかし、パートを選ぶとなると、待遇が低過ぎる上に認可保育園に入れるための点数の面で不利になり、子供を預けることもできないという板挟み状態に悩んでいることがよくわかり、これが就職につながっていない原因の一つのように思いました。

また、私が賃金格差以上に強く感じたのは、福利厚生での不公平感です。日本の財産である子供を産み、一生懸命育てているママたちにとって、パートだという理由で基本的な福利厚生や手当を受けることができないというのは、お金以前に人間としての尊厳にかかわる一番の問題ではないかと感じました。「子供を産んで、日々の生活が窮屈だと感じてしまう」という、あるママの言葉がショックでした。正社員かパートかという形式だけで待遇を変えるのではなく、正社員であってもパートであっても自分のスキルを認めてもらい、それに見合った待遇を受けることができるよう、働き方の弾力化が必要だと思います。

また、仮に待遇に差を設けるのならば、何を基準に差をつけているのか。明確な理由を示すとともに、それが公平なものと言えるかどうかを企業側には見きわめていただきたいと思えます。

こうした取り組みを進めていくことが、働くママたちの意欲の向上、ひいては少子化の解決にもつながっていくのではないかと感じました。

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。

それでは、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。

まず、ガイドライン案として方向性が示されたことは、大きな前進と受けとめております。特にガイドラインの前文で、職務や能力と賃金との関係に関する文言が入ったことは、望ましい方向と受けとめております。

その上で、1点だけ、意見を申し上げます。基本給のガイドラインの③に「勤続年数に応じて支給」との記述がございます。この記載が今後も勤続年数に基づく制度が望ましいかのような誤解を与える可能性については、懸念いたします。

理由を2点申し上げます。第1に、勤続年数をベースとした賃金制度が強く残る限り、非正規から正規への転換や転職、あるいは復職しようとする女性や若者、高齢者にとって不利な労働市場慣行が続き、市場の柔軟性を低め、結果として日本経済全体の生産性向上の妨げになります。第2に、例えば、30年同じ企業に勤続することで、退職金が非線形的に急増する制度は、能力の高い中高年層が成長市場へと前向きに転職することをちゅうちょさせる要因となっております。また、職業経験が豊富な世代による起業の妨げにもなります。以上が、③の記述に対し、懸念を抱いた理由でございます。

もちろん、基本給のガイドラインの④のとおり、勤続や経験による職業能力の向上自体を評価することは合理的と存じます。つまり、前文の4つ目の〇のとおり、今後、本ガイドラインの策定を契機に、企業が職務や能力等の内容を明確化し、それに基づく賃金制度、能力開発機会を構築していくことが重要と考えます。

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した。

続いて、高橋議員、お願いします。

○高橋氏 資料4、1枚物をごらんいただきたいと思います。

まず、政府のガイドライン案についてですけれども、日本の雇用慣行を踏まえれば、ガイドライン案のように、職業経験、能力、勤続年数等に応じた処遇を前提とした同一労働同一賃金の導入を進めることが、現時点では最良の選択と思料いたします。将来的には、職務内容の明確化が進み、仕事・役割・貢献度を重視した賃金制度へ移行していくことが期待されます。結果として、女性や高齢者の就業促進や、労働のモビリティの向上にもつながると思います。非正規労働者にとって、みずからが評価されていないと感じ、現在の処遇に不

満を感じる要因としては、昇給・賞与・教育機会がないことが大きいと思います。ガイドライン案では、非正規労働者にもこれらを支給しなければならないことが明示されている点が、特に評価できます。

次に、法制度化に向けてですが、ガイドライン案の内容をもとに、早急に法改正の議論を開始し、改正案を示すべきだと思います。趣旨・性格がさまざまであり、一律な考え方を示しにくく、ガイドライン案が取り上げていない処遇、例えば、退職金などについても、労働者が不満を感じれば裁判所に訴えることができる仕組みとすべきです。ガイドライン案に列挙されている「問題とならない例」「問題となる例」のみならず、具体例が示されていないケース、いわゆるグレーゾーンについても、法改正案では裁判所に訴えることができる仕組みとすべきです。特に中小企業について、同一労働同一賃金の導入に伴って、情報の開示や説明義務などの手続的な負担が増加しないように配慮すべきということを、最後に申し上げたいと思います。

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、水町議員、お願いします。

○水町氏 資料5をごらんください。

まず、政府のガイドライン案につきましては、基本的な考え方として、第1に、待遇差の不合理性について、個別の給付の趣旨・性格に照らして判断することとしている点。第2に、実態が同一であれば同一の待遇、いわゆる均等待遇、実態に違いがあれば違いに応じた待遇、いわゆる均衡待遇の双方を求めている点。第3に、将来の役割期待が異なるという主観的・抽象的な説明ではなく、客観的・具体的な実態に照らして判断することを求めている点。これらはいずれも日本の現在の待遇格差を是正する方法として、理論的に適切であると考えます。

本ガイドライン案は、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し、それぞれの給付項目ごとに、基本的な考え方と典型的な事例を明示しています。これによって、待遇差が許されるかどうかの予測可能性が高まり、当事者が待遇改善に向けた取り組みを具体的に進めやすい状況になるのではないかと思います。

フランス、ドイツなどの欧州諸国においても、待遇差の客観的合理性を基礎づける事情として、業績・成果、勤続年数、キャリアコース、職業経験など多様な事情が考慮されています。本ガイドライン案は、これらの外国法の蓄積を幅広く参照しつつ、これらが無思考に取り入れるのではなく、日本の雇用慣行の特徴・実態をも考慮に入れて、基本的な考え方と具体的な判断例を導き出したものであり、国際比較という点でも評価できるのではないかと思います。

今後は、本ガイドライン案の内容を実現するために、その法的基盤となる法律改正の立案作業を進め、早期に改正法案を国会に提出すべきです。

なお、派遣労働者の均等・均衡待遇を実現するための法制度につきましては、派遣元と派遣先の連携・協力のあり方、派遣労働者のキャリア形成など固有の検討事項もありますので、欧州諸国における法制度のあり方も参考にしながら、具体的な検討を進めるべきだと思います。

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、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、意見を述べさせていただきます。

本日提示されました政府のガイドライン案でございますが、項目ごとに「問題とならない例」あるいは「問題となる例」が列挙されております。具体性のある、わかりやすいものになっていると考えております。今後は、このガイドライン案の内容の実効性を担保する視点から、法改正の立案作業を進めていくことが必要であると考えます。

まず、ガイドライン案でございますが、特に次の点において高く評価できるのではないかと考えています。

まず、基本給については、職業経験・能力、業績・成果、勤続年数などさまざまな趣旨・性格に基づいて支給されるという、我が国の実態を踏まえて整理されております。現在の雇用慣行を考えれば、こうした形での整理が適切であると考えます。

次に、待遇の項目ごとにルールを明確に示すとともに、典型的・具体的な事例を「問題とならない例」と「問題となる例」に整理し、数多く列挙しており、具体的でわかりやすい構成となっております。現在は、法律の条文も抽象的で、裁判例の蓄積も少なく、企業にとっては、どのような待遇差が不合理となるか、その見通しが難しかったというのが現状であろうと考えますが、今回示されましたガイドライン案により、大幅に透明性が高まり、企業の適切な対応が後押しされるものと考えます。

また、正規と非正規の待遇差の要因として、賃金の決定基準やルールの違いがある場合、「正規と非正規では、将来の役割期待が異なる」といった主観的・抽象的な説明では不十分であり、客観的・具体的な実態に照らして判断する必要があると明記されております。正社員というだけで待遇差を設ける企業は少なくなく、今後、そうした企業では見直しが必要であり、そのことが明示されたことは意義が大きいと考えております。

法改正についてでございますが、今後の法改正に向けて、ガイドライン案の内容は最終的にはそれぞれ裁判において担保されるものと考えております。

このため、問題となる待遇差が生じている場合、労働者が訴訟を提起できる状況にあることが重要であり、例えば、企業の説明あるいは訴訟に必要な情報を労働者が入手できるような仕組みなどが必要ではないかと考えております。

また、退職金など、今回のガイドラインでは示されていない待遇、あるいは具体例が示されていないグレーゾーンについても、訴訟の対象となる仕組みが必要であると考えております。

以上の点を踏まえまして、ガイドライン案の実効性を担保するために、早急に法改正の立案作業を進めていくことが必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、神津議員、お願いします。

○神津氏 ありがとうございます。

資料7を御参照ください。

本日お示しいただいたガイドライン案につきまして、連合としての考え方を申し上げたいと思います。

このようにガイドライン案として賃金や手当など具体的な項目についての考え方を示すことは、職場の労使の協議を進める上でも有益であり、何が大事かを主体的に考える呼び水にもなると考えます。

よりわかりやすく、現場の実情を踏まえたものとなるよう、労働政策審議会で議論すべきと考えます。

その際、ガイドライン案を貫く基本的な考え方を示すことが必要であります。

「同一労働同一賃金」という言葉が先行し、イメージが共有化されていない印象があります。どのような職場においても、本来の姿に立ち返り、参照できる基本原則が必要であります。

さらに、ガイドライン案は「いかなる待遇差が合理的であるかまたは不合理であるか」を素直に示すとともに、処遇差の合理性の立証責任は使用者が負うものとすべきであります。

賃金や手当など処遇制度は職場ごとに多様であることから、名称にとらわれることなく、実態やその性格に即して判断されるべきものであります。手当等の項目につきましては、ガイドライン案で全てを取り上げることはできないとしても、ガイドライン案にふれられていない退職金や家族手当などが均等や均衡を考慮しなくてもよいわけではないことを、改めて強調していく必要があると思います。

非正規雇用労働者の処遇改善を進めていくためには、法律で基本的な原則を明らかにするとともに、職場の集团的労使関係の中で、正規・非正規を含む従業員意思を民主的な手続によって形成しながら、使用者側と実質的な話し合い

を行い、納得性のある処遇にしていくことが重要です。

連合は、引き続き、職場でパートや契約社員として働く皆さんの声を積極的に受けとめるとともに、労働組合づくりを進めながら、一步ずつ雇用の安定と処遇改善を進めてまいり所存であります。

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した。

続いて、榊原議員からお願いいたします。

○榊原氏 我が国企業の賃金体系は、たとえ同じ業種や規模であっても、それぞれ異なった体系となっております。重要なことは、同一社内の正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な賃金格差を是正していくことであろうと思います。その上で、さまざまな要素を総合的に勘案しながら、均等・均衡処遇を目指していく。このことこそが我が国の雇用慣行にも留意した同一労働同一賃金の実現であると考えております。

今回のガイドライン案でございますが、冒頭、安倍総理が言及されましたように、正規雇用労働者と非正規雇用労働者に待遇差がある場合に、その相違は不合理なものであってはならないとする考え方が基本とされています。その上で、我が国企業の多様な賃金制度や雇用慣行にも留意をしながら工夫されたものとなっております。また、事例も多く取り上げていただいております、妥当な内容と考えます。

今後は、このガイドライン案に沿った法改正に向けて、会員企業の意見もしっかり踏まえながら、積極的に議論に参加してまいりたいと思います。

なお、企業が対応を進める上で、労使の話し合いを含めて時間を必要とします。そのため、法改正及びガイドラインの施行までには十分な時間をとっていただくよう、お願いしたいと思います。

また、ただいま、神津議員より、処遇差が合理的であるかまたは不合理であるかを示して、処遇差の合理性の立証責任は使用者が負うこととすべきという御発言がありましたけれども、我が国企業では、職務の内容に加えて、人材活用の方法など、さまざまな要素で賃金を決定しております。そのため、不合理性要件を合理性要件に変えることは困難であり、現行の仕組みを維持すべきと考えます。

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、大村議員、お願いいたします。

○大村氏 ガイドライン案が、そもそもの待遇差の問題や同一労働同一賃金の実現に当たっての確かな第一歩であることを理解いたしました。

中小企業は、賃金を引き上げても人手が集まらず、不足感が深刻化していま

す。こうした中、策定されますガイドラインは、典型的な事例等を見ることによって、事業者の予見可能性を高めることとなります。

ガイドラインが中小企業の経営に資するものになるためには、次の3点についてコメントをさせていただきます。1点目は、ガイドラインの背景や趣旨、考え方をわかりやすく361万の中小企業にしっかりと広報していただくことです。2点目は、中小企業が就業規則、人員規定等を見直す準備のため、法改正及びガイドラインの施行までの周知、準備期間を十分に設けていただくことです。3点目は、中小企業の対応窓口の整備です。ガイドラインは、関係法令の改正案について国会審議を踏まえて確定されるものとわかりました。その過程でさまざまな議論がなされるものと思いますが、施行前までに、周知等、準備のための時間はしっかりと確保していただきますよう、お願い申し上げます。

また、中小企業自身も働き方の改革が必要となります。ガイドラインにどのような対応をしていけばいいのか、中小企業は悩むことがあります。さらに、現行法についても理解が十分とは言えない中小企業も存在します。個々の中小企業の実情を踏まえた丁寧な対応をしていただけますよう、相談窓口の整備をぜひともお願い申し上げます。

全国中央会といたしましては、非正規雇用の待遇改善を図るためには、我が国の雇用の7割を占める中小企業の対応が極めて重要であると考えています。関係法令の改正に向けて、中小企業からの声をしっかりお聞きいただきますよう、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、三村議員、お願いいたします。

○三村氏 もう一人の中小企業の代表でございます。

この働き方改革実現会議において非正規労働者の待遇改善を議論すること、これは我が国の生産性向上にとって非常に重要なことだと思います。したがって、このガイドライン案で不合理な待遇差や不合理でない待遇差について考え方を示していく方向性には、異論はありません。

しかし、企業の視点からしますと、このガイドライン案の課題としては、いわゆるグレーゾーンの範囲がいまだ非常に広いことにあります。企業にはそれぞれ異なった就業規則があり、ガイドライン案に例示のない手当なども含めて、各社の業務実態に合わせて運用しております。今後は、労働者の職業経験、能力、あるいは業績への貢献、責任の範囲といったガイドライン案の例示を踏まえて各社が検討していくこととなりますけれども、同一労働同一賃金がきちんと定義されていないために、どの程度の範囲や基準なら許容されるのか、判定は極めて困難であると想定されます。

また、このガイドライン案の冒頭に、整理されていない事例については、各社の労使で議論していくことが望まれるとありますけれども、ガイドライン案について、先ほど神津さんが言われましたように、理解が共有されていない段階では、現場での労使間トラブルなど、混乱も懸念されております。

したがって、より生産的な議論をするために、3点お願いしたいと思っております。1点目として、政府はガイドライン案の趣旨を丁寧に説明するとともに、労働者、企業双方から意見を聞く対応窓口を早急に設置していただきたいと思っております。2点目として、今後は、企業の予見可能性を高め、現場の実態に即した仕組みとするためにも、労働政策審議会などの場で企業の声を丁寧に聞くとともにコンメンタールを整備するなど、できるだけグレーゾーンを少なくする取り組みをお願いしたいと思います。3点目として、このガイドライン案については、関係者の意見や国会審議を踏まえて最終的に確定するとあり、プロセスは適切だと思われます。企業側の体制が整うまでに時間を要しますので、十分な準備期間をとっていただきたいと思っております。

以上であります。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、岩村議員、お願いいたします。

○岩村氏 ありがとうございます。

きょう配付されましたガイドライン案の作成に尽力された事務局の御苦勞を多としたいと思っております。

ガイドライン案についての私の所見は、資料8に記載させていただきましたので、後ほどごらんいただければと思っております。

今後は、この案をベースに、特にパートなどの非正規労働者を組織している組合を含む労使の意見を十分に聞いて、実務にしっかりと根づくものに仕上げることが肝要と考えております。

第4回の会議でも申し上げましたけれども、混乱なく非正規労働者の処遇の改善を達成するためには、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・交渉を着実に進めさせて、その結果をしっかりと実効性のあるものにするような方策を講じる必要があります。特に、非正規労働者の意見がこの協議・交渉に反映されるための担保策を講じることが肝要と考えます。

そのためには、これからその内容が議論されていく改正法の施行までの間に行われるべき労使の協議・交渉の枠組みを設定し、かつ、行政が助言・指導などによって労使に必要な情報を提供するとともに、交渉・協議が順調でない場合に労使を促し、さらには協議・交渉がとん挫した場合のために行政機関による調整手続を設けるといった法制度の整備が適切だろうと考えます。

詳しくは資料8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

ます。

なお、最後でありますけれども、労働者派遣につきましては、現行法の規制が非常に複雑で、パートや有期雇用と異なる側面を持っておりますので、改正法の検討に当たっては、配慮が必要と考えております。

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す。

続いて、白河議員、お願いいたします。

○白河氏 資料9になります。

このたびのガイドラインでは、昇給や賞与、福利厚生など、今まで払われていなかったものが払われるようになり、さらにスキルも評価されるようになりました。そして、わかりやすいということが、とてもよいと思っております。大きな前進だと思っております。

2点、申し上げたいことがございます。

まず、1点は、時間外労働の上限規制と同一労働同一賃金はセットで考えていただきたい。正社員の労働時間が無制限となると、賃金差の合理的な説明になってしまいます。

もう一点は、今後の運用についてのお願いです。前回は申し上げたシングルマザーのAさんのケース。彼女のような立場の弱い人がどうやったら待遇差を是正できるか。最弱者の立場からの運用の議論を深めていただきたいと思っております。

例えば、今後の法整備において、企業から労働者に対する待遇差の理由の説明責任を強化することなども重要です。また、労働者は訴訟したいのではなくて、あくまで働き続けながら不合理な賃金や待遇の改善が図れることが大事です。本人が交渉能力がない場合もあります。相談機関が必要になると思います。正式に施行する際は、労働者からの相談を労働局などで真摯に受けとめられるように御配慮いただきたいと思っております。

また、今回、厚労省の過労死防止啓発月間、過重労働解消キャンペーンの社会的な効果は目覚ましいものがありました。ぜひ同一労働同一賃金の啓発月間を設け、改善を啓発、広報、定着、検証できるような仕掛けもぜひお願いしたいと思っております。

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。

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。

最初に、政府・企業・従業員の役割についての基本的な考え方について意見

を述べます。

政府の役割について。個別企業の人事政策や給与体系は企業の経営戦略そのものであり、今回の正規社員と非正規社員の待遇差改善についての政府の役割は、明確で解釈に差が生じないわかりやすいガイドラインを示し、民間主導で待遇差改善が推進されるきっかけづくりに徹するべき。

企業の役割について。企業は採用に至る前段階で人材戦略や人材募集に関する情報開示を実施し、採用時の職務・待遇等の内容説明を適正に本人に行うこと。採用後は、正規・非正規等にかかわらず評価を定期的に行い、本人にフィードバックを行うこと。これを継続することにより適正な待遇となるよう努め、教育や従業員本人の能力向上に資するチャンスは平等に与えること。

従業員の役割について。従業員本人はチャンスを生かし、成果を出すこと。研さんを惜しまないこと。

今回のガイドラインについての意見を述べます。世の中には多様な新興企業・成長企業が存在しています。そのような企業においては、新卒一括採用だけで人材を確保することは困難であり、多様なキャリアを有する中途採用や適材適所の有期雇用を組み合わせることで人材を確保しています。このような企業は、変化に柔軟に対応すべく流動的であり、主として新卒一括採用、固定的な賃金体系を採用している企業と同じ基準を当てはめることは無理があります。今回、基本給を対象とするよりは、明確で解釈の差が生じない通勤手当等の手当・福利厚生等の平等な提供を実施するほうが効果もあり、得策であると考えます。

実態に合わないガイドラインによって何が合理的かをめぐり、不毛な時間と労力を費やすことを強く懸念しています。ガイドライン案の最終決定に至るまでには、委員間の議論が尽くされていることを要望いたします。ガイドライン決定後も、定期的の実態との乖離を幅広く検証し、実効性あるガイドラインに更新していくことが重要です。民間はもちろんのこと、ぜひ行政においても同一労働同一賃金を実現していただきたいと考えています。

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す。

続いて、新屋議員、お願いいたします。

○新屋氏 働き方改革において目指すべき方向性は、全ての働き手が自身の希望する働き方で最大限の能力を発揮することであると考えております。

同一労働同一賃金は、そうした状況を実現するための有効な手段であると思います。それを持続可能なものにしていくためには、労使双方での納得感も重要ですし、従業員同士での納得感も大切になってきます。

処遇には、金銭的な処遇と非金銭的な処遇があります。それらをあわせたものを「トータル処遇」という言い方で表現させていただきます。

同一労働同一賃金では、金銭的な処遇にフォーカスされがちですが、非金銭的な処遇も含めたトータル処遇で考える必要があると思います。例えば、転居を伴う転勤や突発的な時間外、休日勤務などがあり得る正社員と、特定の日数、特定の時間に勤務するパートタイムの方では、働き方という非金銭的な処遇では差がございます。双方が納得感を高めるためには、トータルでの処遇バランスを図っていくことが重要であると考えます。

その前提として、公正な評価を行うこと、教育や訓練の機会が平等であること、登用の道筋が開かれていることなど、働き方にかかわらず、意欲や能力のある働き手がキャリアアップできる仕組みを整備することが求められるのではないのでしょうか。

意見は、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、最後になりましたけれども、田中議員、お願いします。

○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、まず、弊社の処遇制度の考え方について簡単に述べさせていただきます。

弊社では、社員群、職能、職責という3つの概念を設けて、それぞれ独立して給与等の処遇を決める仕組みをとっております。

職責というのは、似通った職務をまとめた概念で、部門マネージャーであるとか、店長であるとか、そういった区分を設けたものです。職責が同じであれば、年齢やキャリア、転勤できる、できないにかかわらず、同額の職責手当を支給しております。また、パートから正社員まで同額としています。

社員群については、転勤やシフト勤務の可否、業務責任の可否といった社員の価値観や制約というニーズによって多様な選択肢を設けたもので、全国転勤、地域限定社員、近隣の通勤型社員、パート社員などの区分を設けて、それぞれに賃金格差をつけています。

職能については、習熟度や職務遂行能力で設計したもので、同じ仕事であっても能力に応じて賃金格差をつけています。

まとめると、弊社の処遇制度は、同一の処遇とする部分と処遇格差を設ける部分によって構成されていると言えます。同一の部分は、職責に対応した職責手当、慶弔・看護・介護などの特別休暇、教育訓練、厚生施設の利用などで、パート社員から正社員まで全社員同じです。格差のある部分は、社員の制約に対応した選択肢としている社員群と、習熟度や評価によって昇給・昇格する職能です。

ここで、政府のガイドライン案について、私の考えを述べさせていただきます。

全体的に同一労働同一賃金を目指しつつ、雇用の実態を踏まえた現実的なものとなっており、おおむね評価できると思います。特に職務内容や勤務地変更のあるなしによる基本給の格差は問題とならないという部分は、企業における多様な価値観に対応した処遇格差のある選択肢を設計することを推進することになり、結果としてキャリア形成の道につながっていくと期待しております。

また、細かいことですが、週5日勤務の月額定期代と週3日以下の日額実費という交通費について、この格差は問題とならないという部分は、通勤手当といえども、同一とすることで公平性に問題があると考えるケースは格差を認めることを取り上げたのは妥当だと思います。

最後に、このガイドライン案によって、正規・非正規という二極化でなく、適切な格差のある多様な選択肢の人事処遇制度がつくられること、それができる限りオープンにされること、最終的に正社員化の実現度が上がっていくこと、こういったものを示唆するものとなることを期待しております。

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。

続きまして、政府側から御発言をいただきたいと思います。

最初に、塩崎厚生労働大臣、お願いいたします。

○塩崎厚生労働大臣 ありがとうございます。

本日、柳川座長からの御報告にもありましたように、今後、職務内容やそれに必要な職業能力などを明確化し、職務や賃金等の待遇との関係を明らかにするとともに、それに基づく公正かつ丁寧な評価が行われる体制を整えることが重要です。

それらにのっとった賃金制度が非正規を含む労使の話し合いによってオープンな形で構築されることが、同一労働同一賃金の実現に向けて望ましいと考えます。

技術革新などにより、多くの新しい多様な企業が、柔軟かつ多様な雇用形態や賃金体系を実現しています。こうした企業の多くでは、客観的な評価基準によって賃金が公正に定められ、雇用形態にかかわらず、働く人の納得を得ていると思います。もとより賃金等の処遇は労使間において決定されるものでありますけれども、同一労働同一賃金の推進を通じて、非正規を含む労使の話し合いによって、こうした取り組みが広がることを期待いたします。そのことが、非正規雇用労働者の7割を占める女性をはじめ、全ての人が多様な働き方を納得して選択できる社会の実現につながると思います。

また、一連の総理との車座におきまして、「転職」にしても、「非正規から

正規への転換」にしても、「リカレント教育後の就職や再就職」にしても、年齢やブランク期間、正規・非正規などを問わず、生き生きと働いておられる方々は、必要な職務内容が明確であり、その能力をみずから磨かれ、それをきちんと正当に評価をされている方々がほとんどだったと思います。こうした取り組みは、働く方々のニーズに合った労働移動の実現や、一人ひとりの生産性向上にもプラスであると考えます。

今後、広く関係者の皆様方の御意見を伺うとともに、本ガイドライン案に基づいて、同一労働同一賃金の実現に向けた法整備の検討にしっかり取り組んでまいりたいと思います。また、本日御指摘のございました効果検証などについても、検討し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、世耕経産大臣、お願いいたします。

○世耕経済産業大臣 今回の「ガイドライン案」は、「同一労働同一賃金」の基準を明確化し、企業の予見可能性を高め、労使双方で競争力を高めつつ、処遇体系全体をしっかりと見直す第一歩となるものと考えています。

前回、私は、「労使合意のもとでジョブ・ディスクリプションを定めて、職務型の賃金に移行したような企業もあり、こうした先進的な取り組みを横展開していくべきだ」と申し上げました。その趣旨をしっかりと「ガイドライン案」の前文に盛り込んでいただいたことを、感謝申し上げたいと思います。

また、今後、「同一労働同一賃金」を具体化していくに当たって、とりわけ中小企業における実務上の負担や準備期間等に十分な配慮が求められると考えております。

経産省としても、中小企業への周知徹底など、「同一労働同一賃金」の円滑な運用に向けて貢献したいと考えています。

○加藤働き方改革担当大臣 ありがとうございます。

麻生副総理、お願いいたします。

○麻生副総理兼財務大臣 非正規の方々にも労働組合に加入する権利があると思いますが、組合に加入すれば団体交渉権もあると思います。この点についてはどのような議論があるのでしょうか。

○加藤働き方改革担当大臣 神津議員。

○神津氏 直接的に今のお話にご回答するということにはならないかもしれませんが、労使関係でいかなるものが制度として合理的かということをお互いに確認し合うことは非常に大事なことだと思えます。

御案内のように、残念ながら労働組合の組織率は大変低い。17.3パーセントという組織率をどう見るかという問題もありますが、とりわけ大企業に偏って

いるということもありますので、副総理のおっしゃったこととどこかでかわる問題かと思っています。

○加藤働き方改革担当大臣 ほかにいらっしゃいますか。

よろしいでしょうか。

ほかに御意見はございますでしょうか。

本日も、大変年末押し迫ったところでございますけれども、有識者議員の皆様方には活発な御議論をいただきまして、ありがとうございます。

先ほど総理の御挨拶にもありましたけれども、このガイドライン案は、前文にありますとおり、この実現会議の皆さんの御意見や改正法案についての国会審議を踏まえ、法案成立後に最終的に確定していくものでございますので、どうかその御認識をよろしくお願ひしたいと思います。

本年はこれが最後になりますけれども、次回の予定につきましては、また事務局から連絡をさせていただきたいと思ひます。

最後に総理から。

○安倍内閣総理大臣 きょう、皆様からいろいろとお話を伺ったのですが、基本的にはガイドラインをつくっていく上において、労使が納得するものをつくっていく必要があるのだろうと思ひます。

これは経営者側が身を削らなければならないという考え方ではなくて、車座を行ったときに本当に感じたのですが、いわば同一労働同一賃金的な制度を導入している企業に移った人、あるいは、勤めていた企業がそういう制度を新たに導入したという方など、同一労働同一賃金的な環境とそうでない環境の双方を経験した人から話を聞いたら、やはりやる気が全然違うと言うのです。

自分の能力を評価されていると思う、そうすると、もっと頑張ろうと思うということが1点と、それと納得できるということなのですね。どうしてこういう差があるのかということが、納得できる。あの人より自分が給料が低いのは、例えば、自分は転勤が嫌だからということ等で、非常に納得感がある。

反対に、例えば、忌引とか慶弔のときにお休みできるできないに差があると、こんなに頑張っているのにここは違うのかと。交通費もそうなのですね。それと、ボーナスで、これはボーナスの多寡というよりも、みんなが喜んでいるときに私も喜びを共有できないと。自分もこの利益を上げることに少しは貢献しているはずなのに、これが評価されていないと頑張ろうという意欲がなくなるという話を聞きました。

一方、同一労働同一賃金的な環境で働くことになった人たちから、本当に一生懸命頑張って、みんな喜び合いたい、あるいは、自分もその一員として評価されている以上、利益を上げて成長していくことに貢献したいと思うようになったという話を聞きました。同じパイを切り合うのではなくて、この仕組み

によって生産性が上がっていく。私はそのときに話を聞いて、これは生産性が上がっているなという確信を得たのです。人材の活用によって生産性が上がっていきますから、パイが大きくなっていく。

パイが大きくなっていくように私たちも経済政策をしっかりと、国内がデフレから脱却して、毎年給料が上がっていき、労働市場もこの厳しいタイトなまま、もっとタイトにしたいと思っておりますが、そういう状況をつくりつつ、この仕組みが前に進んでいくようにしたいと思います。企業側にとっても、ああいう決断をしてよかったと思えるような、また、きょうは中小企業の代表の方が2人いらっしゃっていますが、中小企業にとって、従業員と今までうまくいっていたのに、これがむしろかえって争いの種になったということにならないような、お互いが納得し合っていけるようなガイドラインにぜひ仕上げていただきたいと思いますので、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。

それでは、これをもちまして会議を終了いたしますが、また下のほうで記者の皆さんがおられます。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。

どうもありがとうございます。