

第7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2月14日（火）17:40～18:40
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
	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 人事室 総括マネジャー
	水町勇一郎 三村明夫	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
長時間労働是正、高齢者雇用
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 6 回働き方改革実現会議 議事録
資料 2 : 時間外労働の上限規制について (事務局案)
資料 3 : 白河 桃子議員 提出資料
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 : 金丸 恭文議員 提出資料
資料 7 : 田中 弘樹議員 提出資料
資料 8 : 塩崎大臣提出資料

(概要)

○加藤働き方改革担当大臣 それでは、第 7 回の「働き方改革実現会議」を開催させていただきたいと思っております。

まず、お手元、時間外労働の上限規制についての事務局案を資料 2 として配付しております。1 ページをめくっていただきますと現行の時間外労働の規制について、2 ページ目には時間外労働の法改正の基本的な考え方、3、4 ページについて具体的な法改正の方向性を原則、特例、その他という形で記載させていただいております。

既に事務局からそれぞれの委員の方には御説明をしておりますので、この場での御説明は省略させていただいてよろしいでしょうか。

(首肯する委員あり)

○加藤働き方改革担当大臣 ありがとうございます。

本日の議題は、まず、この長時間労働是正の法改正のあり方について具体的に御議論いただくこと、第 2 に、高齢者雇用について議論をいただくことにしております。

本日は、新屋議員から順番に御発言をいただきたいと思います。

2 分程度でおまとめいただければと思っておりますので、よろしく願いいたします。

それでは、新屋議員、よろしく願いします。

○新屋氏 りそなホールディングスの新屋でございます。

前回会議の内容を踏まえて、長時間労働の是正について意見を述べさせていただきます。

企業が活動していく中では、業務量は一定ではなく波があり、平時や閑散期といった局面と有事や繁忙期といった局面が存在いたします。法律の定める基準は超えてはいけない上限ですので、有事や繁忙期といった局面を想定して設定していただく必要があると考えています。

しかし、限られた一部の企業だけとは思いますが、その上限に合わせて従業員に恒常的な長時間労働を強いる可能性は残ると思います。こうした企業に対しては、行政による監督、指導が一つの対抗手段になります。法律と行政による監督、指導という2つの手段を組み合わせることで、企業にも労働者にも望ましい状況が作り出せると思っております。

もちろん、各企業が自発的に従業員の健康面に配慮した対応を行っていくこと、また、生産性向上に真剣に取り組んで無駄な労働時間を減らす自発的な努力をすることが一番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、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、長時間労働の是正について、意見を申し上げます。

働く人の健康のため、時間外労働に一定の歯どめを設ける案には賛成いたします。

ただし、前回の会議の場でも申し上げましたとおり、事務局案の「特例」としてございます「臨時的な特別の事情がある場合の規制のあり方」や「適用除外の範囲」については、実態を踏まえた検討が必要であるとともに、労働慣行の包括的な改革の必要性を改めて強調させていただきたいと思っております。

次に、高齢者雇用について、意見を申し上げます。

高齢化が進展するもとの、多くの方が健康的により長く働くことは、個々人の立場からはもちろん、社会の支え手が増えるという意味で、社会保障制度の持続性の観点からも望ましいと考えます。

ただし、重要なことは、高齢者の就労促進であって、既存企業における単純な定年延長ではございません。政府の役割としては、高齢者にとっての新しい就労機会を創出する手助けをすることに軸足を置くべきかと存じます。

この点、地方経済での人手不足の深刻化が問題視されておりますが、これはチャンスと捉えることもできます。政府と地方自治体、及び地場企業、地域金融機関が連携し、地域社会の人手不足と大都市の経験豊かなシニア層のマッチングを促進することに取り組んでいただきたいと思います。

例えば、海外勤務経験が豊富な方は、海外進出を検討している地場企業や、そうした企業を支援する自治体、経済団体で大きな即戦力となることが期待されます。また、地域社会でボランティア活動も含めてシニア層に保育や介護などを担ってもらえれば、若い世代の離職を減らすことに大きく役立ちます。

つまり、多様な技術、経験を有するシニア層が、1つの企業にとどまることなく、幅広く社会に貢献するという選択肢をとりやすい仕組みを設計することこそが、高齢者の就労促進の鍵になると考えております。

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、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。

きょうは、資料は提出しておりません。

まず、時間外労働規制についてでございます。

時間外労働の時間の限度を、現在、告示が定めている、月45時間、かつ、年360時間で法定化するというのは妥当な方向と考えております。

ただ、労働者の生命、健康の確保を図りつつ、経済活動の活性化や技術革新の意欲、さらには労働者のやる気を損なわないようにする必要があります。それには、一定期間、例えば1年以内の総労働時間の上限を設定し、過度の残業を抑止しつつ、その期間内での柔軟な労働時間配分を可能とする仕組みの導入を検討すべきだろうと思います。

現在、大臣告示で適用除外となっている業務あるいは業種につきましては、技術革新の意欲などをそがないように留意する必要がありますし、発注側をも巻き込んで業界の労使の協議を進めるのが適切でしょう。人の生命、健康を24時間体制で確保すべき職場についても、労働者の心身への過度の負担が生じないように措置することを当然の前提としつつ、そうした24時間体制が維持できるように検討するのが適切かもしれません。

労働基準法33条につきましては、例えば、サーバーへの攻撃によるシステムダウンへの対応といった現代的な事象への対応も可能になるように、解釈を再検討するのが妥当だと思います。

以上、いずれの論点につきましても、実効性ある時間外労働時間限度の定め方を実現するためには、労働政策審議会でしっかりと議論をすることが肝要です。

次に、高齢者雇用でありますけれども、高齢者雇用安定法による65歳までの雇用確保を着実に進めることが肝要であると考えています。定年間近の労働者が雇用継続を希望しないように事業主が仕向けることがないようにする対策も

必要かと思えます。

雇用保険の高年齢雇用継続給付は、高齢者の雇用創出に現在大きな貢献をしていますが、将来的にはこの給付への依存度を下げる方向を探るのが適切だろうと思えます。

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、白河議員、お願いいたします。

○白河氏 資料は3ですので、後でごらんになってください。

事務局案について、日本に命を守る働く時間の法的上限ができることは歴史的なことと高く評価いたします。ニッポン一億総活躍プランにも「欧州諸国に遜色のない数字を目指す」とありましたので、高いレベルの規制をお願いしたい。違反の場合は、罰則や社名公表もあってほしい。また、何時間の法的上限というのを3月までに決定していただけるようなプロセスを望みます。

その上で、幾つか提言をさせていただきます。

まず、特例の3番、一時的に業務が増加する場合、上回ることでできない上限は1カ月でも75時間以下になると、社会的評価も高くなると思えます。ここに過労死以上の80時間、100時間という数字が入ると、社会からのバッシングのおそれもあり、また、海外からも魅力的な働く市場には見えません。

特例の4番、労使協定を結ばせるとありますが、女性活躍推進新法上のデータベースで、301人以上の企業は、特例の妥結状況、上限時間数の表示を義務化してほしい。学生たちのミスマッチが防げます。

65時間を超えた翌月は、産業医の面談の義務づけと45時間以下を義務づけ、65時間を超える月は年間3カ月まで。連続してはならない。45時間を超える月は年間6カ月まで。3カ月以上連続してはならない。1日12時間超の労働の場合、勤務間インターバルを義務づけてほしいと思えます。

働き方改革実現のためには、実労働時間の把握がとても重要になります。罰則つきの労働時間記録管理義務を企業に課すことを、省令や解釈通達等のレベルではなく、労基法本体に明記してほしいと思っています。

そのほか、業界ごとに検討会を開催し、先進企業の事例を横展開、下請、サプライチェーン、開店時間、サービス時間などを取り決めてはいかがでしょうか。

ニッポン一億総活躍プランにもあるように、長時間労働是正の目的には家庭生活との両立、女性のキャリア形成、男性の家庭参画もあります。そういった視点からの提言をいたしました。

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、大村議員、お願いいたします。

○大村氏 労働時間規制は、労働者の健康の観点に加え、生産性を高めるという観点からも必要なことです。

一方で、中小企業は昨今の人手不足のもと、人材の確保がままならず、また、仕事を選ぶというぜいたくはできません。仕事が集中する時期があったり、急な短納期の発注に対応することも生きていくためには必要であり、残業を余儀なくされる実情があります。さらに、突発的な出来事に対処するために、やむを得ない残業があります。例えば、震災で破損した公共施設や設備を復旧する場合や、寸断されたサプライチェーンをできるだけ早くもとに戻し、生産できなかった分を含め、増産する場合などです。また、納品した機械やシステムの不具合への対応でやむを得ない残業もあります。

したがって、残業時間の上限規制は、現実的な設定であることが必要であり、また、一律、月単位ではない、柔軟な設定がなされるようお願いいたします。

そもそも取引先との力関係で長時間労働を強いられることのないようにすることが肝要であり、人手不足のもとで中小企業が経営を継続できるよう、大企業側の取り組み、意識改革を進めていただきたいと思います。また、突発的な事態に直面した場合に、適切な対応が可能となるよう御配慮をお願いいたします。

幾つかの業種は、さらに深刻な事情を抱えております。運送業では、需要家の利便性追求の裏側で、生鮮食料品の長距離輸送や即時配達が増大などによる残業があります。トラック協会では、長時間労働の削減に取り組んでいますが、どうしても限界があり、発注者である荷主の協力も必要不可欠であります。建設業も、下請多重構造のもと、長時間労働が恒常化しています。これらについては、業種ごとの対策が必要であり、御支援をお願いいたします。上限規制のあり方に関しては、流通業、トラック運送業、建設業、及びその関連工事業などの現場から生の声をしっかりお聞きいただき、慎重に検討していただきたいと思います。

なお、新しい規制を導入される場合は、周知期間ももとより、規制への対応にも時間が必要です。十分な準備期間をいただくよう、お願いいたします。

高齢者雇用につきましては、深刻化する人手不足のもと、定年退職者の継続雇用がますます重要となっております。再教育訓練やロボット、ITの導入、高齢者のための設備改善などが一層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、榊原議員、お願いいたします。

○榊原氏 時間外労働の上限規制について申し上げます。

日本企業の働き方に対する考え方を抜本的に変えること、そして、痛ましい過労死を絶対に起こさないこと、この2つの視点から、経団連は時間外労働に対しまして上限規制を設けることには賛成いたします。

その際、次の3点に留意する必要があります。

第1に、日本では、これまで社員の勤勉さと長時間労働が産業競争力を支えてきた側面があります。長時間労働を許容する雇用慣行は変えていくべきでありますけれども、余りに厳しい上限規制を設定しますと、企業の国際競争力を低下させる懸念があります。企業側としては最大限の努力をしてみたいと思いますが、企業活動の実態を十分に考慮しておく必要があります。

第2に、上限規制への対応についてですが、大企業では、社員の数も多く、柔軟に仕事を割り振ることが可能なため、繁忙期でも何とか対応ができたとしても、中小零細企業では、絶対的に人が少ない上に、人手不足で必要な人材の確保がままならないこともあり、現状とかけ離れた上限規制を課されますと、それへの対応は非常に難しくなります。

第3に、上限規制は1人でも1分でも違反があれば罰則つきで遵守が求められる重いものですので、規制が厳し過ぎますと、結果として、規制対象外の管理職、いわゆる管理監督者に過度な負担がかかる懸念が生じます。

前回、この会合で1カ月100時間などは到底あり得ないといった御発言もございましたが、上限規制の水準につきましては、今、申し上げたこの3点を十分に踏まえた現実的な具体案を策定すべきと考えます。

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、神津議員からお願いいたします。

○神津氏 ありがとうございます。

すべての働く人たちについて、長時間労働を是正していくことの必要性につきましては、この会議の中でもコンセンサスができていていると思います。

具体的な方策の柱として、今回、政府が掲げる時間外労働の上限時間の設定の法制化、これは労働基準法制定70年の歴史の中で大きな改革であり、極めて意義の高いものだと認識しております。

本日示されました事務局案につきましては、原則として36協定の限度を、月45時間、かつ、年360時間とするなど、基本的な方向性につきましては、これまで私たちが述べてきたことも踏まえていただいているものと認識するところであります。この実現会議でコンセンサスをつくり、決めていくことが重要であると考えます。前向きに受けとめ、次回につなげ、この実現会議での合意形成に努めてまいりたいと思います。

また、早期に実現するために、実行計画を取りまとめた後には、労働政策審議会にて法案策定の議論を速やかにスタートさせていただきたいと思います。時間外労働の上限時間設定の法制化を実効性あるものとするためには、それぞれの立場から前向きなメッセージをインパクトのある形で発信し、職場に定着させることが不可欠であります。私たち労働組合としても、それぞれの産業別、企業別の労使関係の場において、常態化した長時間労働をなくしていくという改革の趣旨を受けとめ、その準備を含めてしっかりと対応してまいりたいと思います。

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、三村議員からお願いいたします。

○三村氏 長時間労働の是正についてですが、商工会議所としては、時間外労働の上限規制を導入することについては、基本的に異論はありません。

本日の政府案では、私どもが要望している柔軟で弾力的な制度を一部取り入れていただいておりますが、先週、現場の経営者から強い要請を受けましたので、改めて意見として申し上げたいと思います。

中小運送業者からは、道路の渋滞や荷待ち時間など自社だけでは解決できない事情があるので、十分配慮してほしい、また、建設事業者からは、工期が差し迫っている中で1カ月単位だけの上限を設定されても対応できない、との切実な意見をもらいました。今後、法案などを立案するに当たっては、こうした生の声を十分ヒアリングしていただきたいと思います。オリンピック・パラリンピックを控えて業務量も増大するため、適用除外業種の拡大あるいは1カ月単位ではなく複数月単位での労働時間管理ができる柔軟な制度となるよう、再度検討をお願いしたいと思います。

また、取引関係で弱い立場に立つことの多い中小企業では、発注企業からの短い納期での要請あるいは顧客からの要求に過度に応えようとして、長時間労働になりがちです。こうした商習慣の見直しや取引条件の適正化に向けた政府の取り組みについても、一層強力に推進して、真の働き方改革につなげるようお願いしたいと思います。

高齢者の就業促進についてですが、商工会議所としては、人手不足の中で、就労を希望する全ての高齢者が活躍できる社会を構築することが必要と考えております。ただし、高齢者本人の体力、スキルは一様ではなく、高齢者の就業促進が若年層の活躍を阻害しないような配慮も必要だと思っております。したがって、定年を一律に引き上げるなどの対応には反対であります。

大切なことは、働くことを希望する高齢者と人手不足に悩む企業とのマッチングを強化することにあります。ハローワーク、産業雇用安定センター、シル

バー人材センター、さらには地方への人材移動を支援する日本人材機構などのさらなる機能充実、周知、PRを一層進めることが重要だと思います。

加えて、高齢者の生産性を高めるためにも、公的職業訓練を拡充しICTの学び直しなどができるよう、ぜひともお願いしたいと存じます。

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、高橋議員、お願いいたします。

○高橋氏 資料4をごらんいただきたいと思います。

事務局案については、以下の点で評価いたします。

まず、36協定でも超えることができない、罰則付きの厳しい規制となること。経営者は本気で知恵を絞ることをこれから迫られることになると思います。加えて、健康の確保という観点、女性・高齢者が活躍しやすい社会とする観点、ワーク・ライフ・バランスを改善する観点、この3つの観点を踏まえていること。これも評価します。成長戦略として、女性・高齢者の労働参加を促進していくことが必要です。これを阻害してきた男性の長時間労働の慣行を断ち切ることがこれで期待できるのではないかと思います。3点目、法律を厳しくする一方で、実態に合った規制とすることが必要だと思います。月80時間を超えることについて議論はまだありますけれども、必要な場合にはこれを認めないと、企業活動に支障を生じ、成長戦略にとってもマイナスだと思います。実効性があり、現実に機能する規制とすべきだと思います。

次に、これから取りまとめのプロセスに入るわけですが、時間外労働の上限規制については、これまで労政審で議論してきましたが、結論を得ることがありませんでした。今回、総理のイニシアチブによって実現会議で議論することで対応できるわけですし、誰に対して何時間の上限とするかを具体的に実行計画に書き込むべきだと思います。先送りすべきではないと思います。

残された時間は限られていますが、事務局案をベースとして、事務局案で検討事項とされている事項も含めて具体化して、3月末の働き方改革実行計画において具体的な姿を取りまとめるべきだと思います。

それから、長時間労働の話と若干離れますけれども、こうした改革の一方で、いわゆるプロフェッショナルの活動を制約しないという観点から、裁量労働制については見直しが必要だと思います。例えば、勤務医、彼らを専門型の裁量労働制の対象とすることなども考慮すべきだと思います。

高齢者雇用の促進について申し上げます。

高齢者雇用の意義あるいは必要性については論をまたないと思いますので、高齢者の就労を促進するための環境を整備するということから、4点申し上げ

たいと思います。1点目が、被用者保険あるいは在職高齢者年金制度が高齢者の雇用の促進にとって逆インセンティブになっていないかどうかという観点から見直しをすべきだと思います。2点目、年金制度の持続性という観点からは年金の支給開始年齢の引き上げが必要だと思いますが、所得階層などによって寿命や健康状態に差がありますので、支給開始年齢については柔軟な選択ができるような制度にすべきだと思います。それから、60歳以降あるいは65歳以降の雇用の確保をスムーズに行うためには、企業が60歳以前の賃金カーブも含めて雇用管理制度の抜本的な見直しをすべきだと思います。最後に、高齢者の就労促進のためにはマッチング機能の充実と、高齢者になる前のスキルや知識の蓄積を促す政策が必要だと思います。

○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5をごらんください。

まず、時間外労働の上限規制について。

本日提示されました事務局案は、いわゆる36協定でも超えることができない時間外労働の上限を、法律上、罰則つきで明記しようとしている点、その際に、労働者の健康の確保を大前提と位置づけている点、そして、現行の大臣告示による複雑な規制と比べてよりシンプルな規制にしようとしている点で、適切な方向性を示したものだと思います。

また、現在の大臣告示で適用除外とされています事業・業務について、事務局案では、「実態を踏まえて対応のあり方を検討する」とされていますが、これらの事業・業務においても、労働者の健康確保は重要な要請であること、また、とりわけ一定の事業・業務では、公共安全を確保する、例えば、トラックやバスの運転手の過重労働による交通事故・災害を防止するという視点も極めて重要であることを考えますと、これらの事業・業務も基本的には法律による上限規制のもとに置きつつ、急激な変化による弊害を避けるための一定の準備期間を設けることなどが考えられるのではないかと思います。

次に、高齢者雇用について。

現在の法律は、簡単に言いますと、60歳定年制、65歳までの雇用確保措置を定めていますが、これを将来的に65歳定年制、65歳以降、例えば、70歳までの雇用確保措置に引き上げていくことが必要であり、そのための環境整備を政策的に進めていくことが重要になります。

また、このような政策的措置と並行して、高齢者が、その希望・選択と能力等に応じて、多様な形態で、かつ、公正な処遇を受けつつ就労できるようにするための法的ルールの整備を進めていくことが重要になります。例えば、昨年末に策定された同一労働同一賃金ガイドライン案に即して、高齢者についても

就労の実態と能力等に応じた公正な処遇の実現を図っていくこと、高齢者が兼業・副業やテレワークなどの形態でも安心して働けるような法的ルールの整備を行うことなどが重要なポイントになると思います。

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。

引き続き、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、PC、スマホ、インターネット時代の新しい企業群を代表するつもりで、時間外労働規制について意見を述べさせていただきます。

無駄な残業や、不本意な長時間労働を是正するためには、常に業務の見直しと時間を意識することが重要であり、これなしに、法規制をしても生産性や競争力の向上を阻害するのではないかと考えています。

ITの進化により仕事の進め方も管理監督者と労働者というような固定的なスタイルではなく、プロジェクト、タスク単位に個々人の役割も変動し、チャット形式で情報共有しながら仕事も行う時代です。

新たな法規制を行う際に重要なことは、AIなどの技術革新による経営・働く環境の大きな変化に対応したものとすること。

より多様化する働き方に対して、そもそも一律的な規制はなじまないと思っています。政府は、時間と成果の関係性の深い本来守るべき労働者と専門性が高く市場価値も高い自律的労働者を明確に峻別すべきです。

女性や高齢者が活躍しやすい社会、副業・兼業、テレワークも当たり前になる社会も鑑み、個々人の働き方の選択に応じたカスタマイズされた働き方ができるような多様で柔軟な働き方の制度の整備が必要です。

不本意な長時間労働を強要されることのないよう、時間で管理されるべき業務を担う労働者に対しては、健康管理や労働時間を厳格に守るべく企業と組合はこれまで以上に十分に連携して管理し、行政もしかるべき指導・監督をすべきです。

しかしながら、こうした規制が意欲と能力を発揮し自律した働き方を望む労働者の活躍を制限し、企業活力や経済成長の足かせになっては意味がありません。むしろ、今後の日本においては、イノベーションやクリエイティブ性の高い仕事を通じて経済社会に貢献する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す。

したがって、時間外労働の上限規制の導入においては、一律的な規制が難しい職種などの適用除外等を十分に考慮し、かつ、規制導入の前提として高度プロフェッショナル制度創設や企画型裁量労働制の見直しを含む労働基準法改正

案もあわせて導入することを再び強く希望いたします。

参考資料として、経済同友会の意見も添付しておりますので、御参照ください。

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 私は、長時間労働の是正、時間外労働の上限規制について、述べさせていただきます。

まず、社員の健康を脅かす長時間労働は早急に是正していかなければいけません。したがって、各企業が革新や生産性を競争している現在の社会では、長時間労働を強制的に規制することは必要であると考えます。ただし、36協定を規制する時間外労働の上限設定の法制化については、その際に、企業への規制という視点だけでなく、時代とともに変化し多様化する働き手のニーズにも留意して進めるべきだと考えております。

事務局案は、時間外労働の上限を「原則月45時間、年360時間、特例として年720時間（月平均60時間）」とする案ですが、これでは2段階の規制という捉え方がなされ、企業側・社員側ともにわかりにくく、現場が混乱してしまうおそれがあると考えております。したがって、36協定を結べる上限として、シンプルに「月60時間、年720時間」のように規定することで、長時間労働是正の実現レベルを労使ともに上げていくことが重要ではないかと考えております。また、一時的な業務量の増加時期への対応策として、年間上限の枠内で特定の月の上限を別途設定できるようにしている点については、非常に評価できるところだと思っております。

特定の業務（創造的業務）を担う社員個人が、法令の上限を超えた労働を希望・申請できるような仕組み、また、心身の疲労は個人差があることに留意して、上限未達であっても時間外の労働の抑制を希望する社員といったものに対応する仕組み、これらを企業に対してのアドバイス等々を行政ができるような対策を考えていただきたいと思います。最後に、企業内で時間外労働が上限以内となっても、子会社・関係会社・取引先にしわ寄せが行かないよう、企業を監視するような対策も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。

最後になりましたが、岡崎議員、お願いいたします。

○岡崎氏 高齢者雇用について、弊社の事例を報告いたします。

弊社では、国籍を問わず、性別を問わず、年齢を問わず、障害のあるなしを問わない多様な人材の雇用をしております。

現在、弊社社員の最高齢は66歳です。弊社は、定年ではありますが、平成26年から生涯現役制度を導入し、働き方は個別に対応する中で、元気なうちは70歳でも80歳でも働きつづけられる会社にいたしました。

目的は、定年まで培ってきた豊かな技術や経験を無駄にせず、若手社員の育成に生かしてもらいたいこと。定年を迎える60代の人たちは、まだまだ元気で働く意欲も旺盛であること。そして、その元気を持続してもらいたいためでもあります。

大手企業を定年退職後、今までやりたくてもできなかった営業の仕事をしたいと入社した社員は、弊社と同じ業界にいたことから、販路拡大に成果を上げてくれています。40年のキャリアは、私たちに、安心感、そして、包容力をも感じさせてくれます。弊社で定年を迎えた社員は、若手社員の育成に力を注いでいます。弊社のキッズルームに時々来る子供たちとキャッチボールをして遊んでもくれます。地域の民生委員を引き受け、地域活動と仕事を両立しながら働く社員もいます。高齢の社員たちは、社内にも地域にもよい影響を与えてくれています。

今後の取り組みとして、高齢の社員に限らず、希望する社員にはテレワークを本年中に導入する予定です。また、孫の子守りで有給休暇をとる社員もいるため、育孫休暇制度の導入を検討しているところです。多様な人材活用の一環として、高齢者雇用にも前向きに取り組んで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 どうもありがとうございました。

以上、各議員から御発言がございましたけれども、ほかに何かつけ足すことはございますでしょうか。

よろしいですか。

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 ありがとうございます。

長時間労働の是正には、不本意な長時間労働を排除するための実効ある時間規制が不可欠だと思います。同時に、事の本質は生産性の低い働き方をもたらず業務の在り方でもありますので、その見直しこそ避けては通れないと思えます。

また、時間で評価される働き方と同時に、新しい価値を生み出し続けるためには、成果が公正に評価される自律的な働き方などの多様な選択肢が必要だと思います。

重要なことは、どのような働き方を選択したとしても、心身の健康を確保しながら、働き方の意欲や能力が発揮できることでありまして、それが企業の活

力や経済成長にもつながるといふことだと思ひます。こうしたことに留意をしながら、長時間労働是正のための制度設計をしてまいりたいと思ひます。

資料8を御覧いただきたいと思ひますが、高齢者の就業促進のポイントは、年齢に関わりなく、公正な職務能力評価によって働き続けられる「エイジレス社会」の実現だと思ひます。そのためにも、これまで議論してまいりました、雇用形態に関わらず公正な評価、報酬を実現する「同一労働同一賃金」に向けた取組みと同じ考え方に基づく改革が肝要だと思ひます。これが若者のやる気、そして、企業全体の活力の増進にもつながると考えております。

こうしたいわゆる「エイジレス企業」を普及させて、高齢期に限らず、希望する方のキャリアチェンジが可能な経済社会への転換をしていくことが重要だと思ひます。

厚労省としては、全てのハローワークにおきまして、エイジレスなサポートを実施してまいりたいと思ひます。

また、主に都会で得た経験やスキルをふるさとの中小企業などで活かすため、「『ふるさとリターン』マッチングネットワーク」を創設してまいりたいと思ひます。

60歳以上の「起業」、「スタートアップ」も増えつつございまして、例えば、農家レストランや交通弱者の移動サービスなど、さまざまな可能性を支援していかねばならないと思っております。

本年4月より厚生労働省に「ベンチャー等支援戦略室」を設置して、医療系ベンチャー支援を強化いたしますけれども、その際にも医薬品・医療機器分野のシニアを含めた専門家と、ベンチャーのマッチングをしっかりと支援してまいりたいと思ひます。

こうしたことによつて、誰もが活躍できる「エイジレス社会」を創ってまいりたいと思ひます。

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 長時間労働について、3点申し上げます。

まず1点目、上限規制をきっかけに職務内容を明確化し、いかに生産性を向上させていくか、労使双方で知恵を絞っていただきたいと思ひます。また、これを実現していくためにも、適切なリードタイムを確保することが重要ですし、健康確保措置の強化を前提としながらも、突発的な事象で集中的な対応が避けられない場合は、柔軟な対応を可能としていく必要があります。

2点目、長時間労働の是正が喫緊の課題であります。IT業界ですが、私どもの呼びかけに応じて、「働き方改革宣言」を取りまとめていただきました。例

例えば、2020年までに、平均残業時間を1日1時間以内、週1日以上のテレワーク比率50%以上といった、意欲的な目標を掲げていただき、長時間労働是正や多様な働き方の実現に向けて取り組んでいくこととなりました。こういった業界が一体となった取り組みをどんどん横展開するとともに、加速化していかなければならないと思います。

3点目ですが、労働時間と働き手の関係は一律に考えるべきではありません。労務管理に当たっても、ウェアラブル端末などの活用といった課題もあります。さらに働き手も一律に捉えるべきではなく、「時間よりも成果で評価されるべき働き方」を選択する働き手については、健康確保措置がとられることを大前提に、裁量労働制の拡充や、脱時間給、高度プロフェッショナル制度の導入について、トータルパッケージで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。

それでは、松野文部科学大臣、お願いいたします。

○松野文部科学大臣 前回の実現会議において、教員の長時間労働に関する御指摘がありました。

教員が子供と向き合う時間を確保するために、教員の負担軽減を図ることは喫緊の課題だと認識しております。

このため、第1に教員の働き方を改革し教員の担うべき業務に専念できる環境の整備、第2に適切な休養日の設定など部活動の運営の適正化、第3に業務改善アドバイザーの派遣の仕組みの創設、これらを柱とする学校現場における業務適正化に向けた方針を1月に発表し、取り組みを進めております。

また、本件については、安倍総理が開催され、私が担当大臣を務めております教育再生実行会議において検討を行っているところであり、今後、取りまとめられる提言を受け、私のもとで教員の長時間労働の是正にしっかりと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。

ほかの政府側の関係者の方、御発言はございますか。

よろしいですか。

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。

プレスが入室してまいりますので、少しお待ちいただけますでしょうか。

(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 本日は事務局が示した案に基づいて、長時間労働是正の法改正の在り方について、より具体的に議論を行いました。

誰に対して何時間の上限とするのかは、非常に重要な議論であり、多数決で

決するものではないと考えています。つまり、皆様全員の賛同を得て初めて成案として出したいと思っております。特に、労働側、使用者側には、しっかりと合意を形成していただく必要があります。合意を形成していただかなければ、残念ながらこの法案は出せないということになります。

3月の実行計画決定まで、あとひと月強であります。実態を見据えて、かつ実効性の上がる結論が計画に明記できるよう、残された貴重な時間に十分留意いただき、具体的に意見表明をお願いをしたいと思っております。

罰則付きの時間外労働時間の上限規制は、これまで長年、労働政策審議会で議論されてきたものの、結論を得ることはできませんでした。このため、今回「働き方改革実現会議」を設置いたしまして私が自らが議長になり、労使のトップや有識者の皆様に集まっていただき、議論することとしたところでございます。胸襟を開いての責任ある議論を労使双方にお願いしたいと思っております。

加えて、本日は高齢者雇用について議論を行いました。労働力人口が減少している中で我が国の成長力を確保していくためにも、意欲ある高齢者の皆さんに多様な就業機会を提供していく必要があります。高齢者の就業促進について議論を進め、3月の実行計画で効果的な施策を盛り込んでいきたいと思っております。

引き続きの御審議を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。

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、有識者議員の皆様方には、大変お忙しい中、お集まりいただき、活発な御議論をありがとうございました。

次回の日時、テーマにつきましては、改めて事務局から御連絡させていただきたいと思っております。

また、これまで同様、下でのプレスへの対応については、御自身の御発言に限りということをお願いしたいと思っております。

どうもきょうはありがとうございました。