

第 6 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1日（水）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 石原伸晃	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)
	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)	
	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
同一労働同一賃金、長時間労働是正
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5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：金丸 恭文議員 提出資料
- 資料4：水町勇一郎議員 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：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：岡崎 瑞穂議員 提出資料
- 資料12：塩崎大臣提出資料
- 資料13：石井大臣提出資料

(概要)

○加藤働き方改革担当大臣 それでは、本年初めてでありますけれども、第6回「働き方改革実現会議」を開催いたします。

本日の議事は、同一労働同一賃金、長時間労働の是正についてでございます。

まず、有識者の方、生稲議員から順番に御発言いただきたいと思っております。恐縮ですが、2分程度でおまとめいただきますようお願いいたします。

生稲議員、お願いします。

○生稲氏 よろしく願いいたします。

長時間労働による過労死、健康障害とその是正の取り組みなどを把握するため、東京労働局中央労働基準監督署を訪問してきました。東京都内では、平成27年度で114件の脳・心臓疾患に関する労災請求があり、うち35件が認定されているようです。長時間労働により働き盛りの方が家族を残して亡くなるケースが多く、また、特定のスキルを持つ方の代わりとなる人材がなかなかいないため、1人で多くの業務量を任され、時間外労働になってしまい、亡くなるケースもあるとのことでした。過重労働になっている間は本人も気づかなくて、落

ちついたころに亡くなる場合も多いそうで、長時間労働による健康障害は自覚症状がないまま体をむしばんでいくと、痛ましさや長時間労働の怖さを実感しました。

企業で労使が結んでいる36協定の実態についても伺ったところ、1カ月100時間以上の時間外労働の上限を特別条項で定めている企業が多いそうです。現在、特別条項で定めることのできる時間外労働の上限が設けられていないため、念のために高めの上限を定めている企業も多いと思いますが、こうした36協定のあり方が経営者側の時間管理意識を低下させ、長時間労働を助長しているのではないかと感じました。

しかし、企業活動を行っていくためには必要不可欠な残業もあるかと思えます。そのためにも、一人一人の業務量の透明化が重要です。例えば、ICTを活用して出勤・退社時刻や残業時間をタイムシートに入力したり、仕事の成果やほかの人への協力などの実績を入力したりする等、経営者や上司、同僚、さらには産業医に至るまで、企業全体で把握できるシステムをつくっていただけたらと思えます。そのレポートの結果を踏まえて、社内で話し合いを持ち、業務の削減・効率化に取り組んだり、産業医と面談を持つなどすることで、長時間労働是正につなげていけるのではないかと考えます。

私が属している芸能界も含め、社会にはまだまだ長時間労働が常態化している現状があります。労働者側にも、残業代を当てにしている方がまだ多いと聞きます。長時間働くことで評価される時代は終わった、早く帰ることのできる社員こそ優秀な社員であることを労働者にも理解させ、経営者やリーダーみずから消灯するなど、強い意志を持つアナログな行動も必要だと思います。これが、仕事への意識、時短への意識を変えていくきっかけにつながるような気がします。

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す。

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。

長時間労働の是正の一番の目的は、従業員が健康的でモチベーション高く業務に取り組むための環境づくりであると考えております。一企業としても労使一体で取り組む必要がありますが、日本の労働慣行を変えるという意味でも、まさに働き方改革であり、社会全体の重要なテーマだと思います。

今後、長時間労働是正に向けたさまざまなルールを検討していくことになると思いますが、その際に考慮していただきたいことは、事実として、実際の業務には繁閑の差や突発事象の発生などがあるということです。従業員から見て

も、ルールに縛られ過ぎることで、過度に労働密度を上げることによる心身の負担感や、働きたいタイミングで業務ができないことによるストレスなど、逆に健康面でマイナスになることもあると思います。健康面への配慮を欠く恒常的な長時間労働を完全に排除することには全く異論はありませんが、本来の目的を果たす意味でも、硬直的になり過ぎないルールが求められていると考えます。

当社グループでも、生産性向上運動の中で、長時間労働の是正に取り組んでいます。全ての企業が前向きに行動できるルールの設定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。

続いて、武田議員、お願いします。

○武田氏 よろしくお願ひいたします。

長時間労働の是正について、意見を3点申しあげます。

第1に、現行の労働規制の適正な運用を徹底すべきと考えます。36協定を締結していない事業場の全体に占める割合は44.8%に上ります。この数字には、残業が発生していない事業場も含まれていますが、まずは全事業場において法令遵守を確保することが大前提と思います。

第2に、時間外労働の上限規制に関しては、現場の実態や働き方の多様性を踏まえた設計が望ましいと考えます。例えば、災害や金融危機などの緊急事態への対応はもとより、研究者やクリエイターなどの業務の性質、個々人の働き方の多様性を十分考慮する必要があると思います。

また、企業による経営改革や人手不足への対応も優先課題です。これらの対応が不十分なもとで、時間外の上限規制だけが先行すれば、管理職など一部の従業員へ負担がしわ寄せされ、本質的な問題は解決いたしません。さらに、時間外の削減は、個社の取り組みだけでは難しく、業界内の慣行や文化を同時に見直す必要がございます。

最後に、労働時間の減少は、一面的に捉えれば成長率が低下することになりますが、女性やシニアの労働参加を促進し、多様な労働力を生産性向上につなげるような企業の経営改革や人事制度改革、そして、人材育成を進めることができれば、長時間労働の是正と成長率の上昇は両立可能と思います。つまり、我が国の持続的な成長を実現するためには、長時間労働の是正とともに、本会議でも議論されてきました制度や労働慣行の見直しを、包括的に進める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す。

続いて、金丸議員、お願いします。

○金丸氏 ありがとうございます。

資料3をごらんください。

労働時間規制に対する意見を述べさせていただきます。

健康管理に留意し、常に業務の見直しをした上で、無駄な残業時間を極小化するのとは当然と考えます。

一方、労働イコール苦役という概念や、同じ場所・時間に物理的に労働者が集まり仕事をする工場労働者を対象として制定され、都度改正を積み上げてきた現在の労働法は、技術革新が進展し、働き方や働く個人が多様化している高度情報通信社会には必ずしも実態に合致しているとは思えません。

これからは苦役や単純作業はAIロボットに置きかわり、情報通信環境の発達・普及により個人の生活や事情にあわせて場所・時間を問わずフレキシブル、非連続に働きたい人々もふえ、働き方は多様化いたします。

また、労働法には労使の交渉力格差是正、労働者保護の観点がありますが、個々の労働者の交渉力も多様であるため、一律の法規制がなじむとは言いがたいと考えます。

自身の意思により自由に働き、想像や成果を残したいと考える人たちの自由な働き方を制約するのは得策ではありません。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ビティ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。

よって上限規制の導入は、新しい時代の到来やリモート環境など高度情報通信社会も加味した時間管理とし、高度プロフェッショナル制度創設と企画型裁量労働制の見直しを含む労働基準法改正案とセットで制度設計するよう強く希望いたします。

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、水町議員、お願いします。

○水町氏 資料4をごらんください。

まず、同一労働同一賃金の実現に向けた法整備について2点申し上げます。

第1に、昨年末に提示されたガイドライン案の根拠となる法律規定の整備が必要です。具体的には、労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法にその根拠となる規定を置く法律改正を行う必要があります。その際には、「ガイドライン案」に明示されていない退職金、家族手当などの給付や事例も含め、賃金、福利厚生、教育訓練など全ての労働条件について、最終的には待遇差の不合理性が裁判所で審査され得るような規定とすることが大切です。

第2に、待遇差に関する使用者の説明義務を法律上明確な形で定めるべきだ

と思います。待遇差の合理性・不合理性について、裁判上の立証責任を使用者が負うのか労働者が負うのかに注目が集まっていますが、法的には、この点は「規範的要件」と呼ばれるものであり、いずれにしても、使用者と労働者の双方がそれぞれみずからの主張を基礎づける事実について立証をし、裁判官が責任を持って判断すべきものだと考えられています。

むしろここでより重要なのは、労働者の待遇について制度の設計と運用をしている使用者に、待遇差についての労働者への説明義務を課し、労働者と使用者の間の情報の偏りをなくすことです。これによって、待遇に関する納得性・透明性を高めることができるとともに、不合理な待遇差がある場合にその裁判での是正を容易にすることができます。

長時間労働の是正については、1点だけ。

いわゆる36協定によっても超えることができない時間外労働の上限を、政令や大臣告示ではなく、法律上明確に、現場で働いている人にもわかりやすい形で設定することが何より重要だと思います。

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、樋口先生、お願いします。

○樋口氏 資料5に基づきまして、意見を述べさせていただきます。

まず、同一労働同一賃金の法制でございますが、正規・非正規の不合理な待遇差がなくなるよう、まず、労使で十分に話し合い、最終的には裁判でしっかりと是正されていくことが必要であると考えます。

そして、そのための施策をあらかじめ用意しておかなければならないことから、意見を以下に述べさせていただきます。

また、長時間労働の是正につきましては、これまでの青天井で時間外労働が可能となっている制度を見直し、法律で強制力のある上限を設定することが必要だろうと考えております。

同一労働同一賃金でございますが、正規と非正規の待遇差について、ガイドライン案で示された内容のみならず、ガイドライン案に記載されていない項目、あるいは問題となる例・問題とならない例として示されていないケースにつきましても、最終的には裁判で争われる際に不合理な待遇差が是正される制度とすることが必要だと思います。

その際、待遇差の理由などに関し、使用者側のみが有している情報を労働者が必要とする場合がございますので、使用者側に、労働者の待遇差について説明義務を課し、その内容については労使間の情報の非対称性をなくしていくことが必要だろうと考えます。

さらに、不合理な待遇差は最終的には裁判で是正されるとしましても、コス

トなどハードルが高い面もございます。このため、裁判を提起する前段階として、労働者が活用できるADRの制度を用意していくことも必要だろうと考えます。

最後に、派遣労働者についてでございますが、この場合、単に派遣先の労働者と待遇を比較するやり方だけでは、派遣先が変わるごとに賃金水準が変わるという問題が発生します。その結果として、労働者にとって不安定であり、派遣元による段階的・体系的な教育訓練等のキャリアアップ支援と不整合な事態を招きかねないことが懸念されるところでございます。

2番目の長時間労働の是正についてでございますが、これにつきましては、やはり過労死や過労自殺、現在問題になっているようなことを二度と引き起こさないという覚悟が必要だろうと思います。

現在の法制度では、いわゆる36協定を締結すれば、ある意味でこの時間外労働の目安として厚生労働大臣が告示する。そして、それは強制力がないといった問題がございます。

さらに、労使で特別条項を締結すれば、ほぼ青天井で長時間労働をさせることが可能となっております。

我が国の長時間労働を是正するには、同業他社との競争下にある企業の自主的な取り組みにおいては、やはり限界があるのではないかと考えますので、法律で強制力を持った上限を設定することが必要だと思えます。

時間外労働の上限を検討するに当たっては、労働者の健康確保の観点はもちろんのこと、ワーク・ライフ・バランスの推進、さらには女性や高齢者が働きやすい環境となるといった視点も大事だろうと考えております。

最後に、法改正の内容につきましては、同一労働同一賃金、さらには長時間労働の是正に関し、実現会議、ここの場で実行計画を定め、実務に根差した議論ができるよう、その具体化については労政審でしっかり議論していくことが必要だろうと考えております。

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 資料6を適宜御参照いただきたいと思います。

いわゆる非正規労働者の処遇改善は、待ったなしの課題であります。先般、ガイドライン案が示されたわけではありますが、これを実効性あるものにするためには法整備を進めなければなりません。

具体的には、合理的理由のない処遇格差を禁止する規定を整備すること。そして、合理性の立証責任は使用者が負うものとする。非正規労働者の声も踏まえた労使の実質的な話し合いの中で納得性のある処遇にしていくことを促進することなどが必要であると考えます。労働政策審議会において速やかに議

論をスタートさせ、早期に法改正を実現すべきと考えます。

長時間労働の是正につきましては、これ以上働かせてはならないという上限時間を罰則つきで設定すべきと考えます。その際、現在の時間外労働の限度基準告示である、1カ月45時間、1年360時間という基準を尊重すること。そして、上限時間につきましては、1カ月100時間などは到底あり得ないと考えます。過労死認定ラインとの間の距離感を明確なものとする必要があると思います。そして、例外的な取り扱いは行わず、上限規制への到達ステップを明らかにしていくことが必要だと考えます。

また、36協定の締結主体であります過半数代表者について、適正な選出を担保することや全ての労働者の実労働時間を把握することも不可欠であります。あわせまして、勤務と勤務の間に一定時間の休息を確保する、いわゆる勤務間インターバル規制もこの機会に導入すべきと考えます。

一方で、自治体など公務の現場におきまして、災害時対応はもとより、いわゆる公務の非正規の問題も含めまして、さまざまな矛盾が顕在化をしております。連合総研の調査でも、週60時間以上働く教員の比率が7割を超えている実態が明らかとなるなど、教員の長時間労働の問題も大変深刻であります。

1日は誰にとっても24時間です。その中で、家族との時間、地域での時間、休息の時間、これらを確保できるようにしなければ、社会全体の力も高まりません。危機感を共有して長時間労働の是正に取り組むことが重要であると考えます。

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、榊原議員、お願いします。

○榊原氏 同一労働同一賃金の実現に向けた法制度のあり方ですが、正規と非正規の間の不合理な待遇差を是正するという基本的な精神を堅持した上で、例えば、先ほど何人かの議員から御提起がございましたけれども、使用者が非正規労働者に対して待遇差がある場合の理由をわかりやすく説明する義務を課すといった見直しを進めることが必要と考えます。

また、待遇差が直ちに不合理と言えない、グレーな部分についての不合理性の判断は、まずは労使間で協議をする。それで合意できない場合は、行政が判断するのではなくて、裁判所に委ねる形とすべきと考えます。

処遇差の合理性の立証責任を使用者に負わせるべきとの御意見がございましたけれども、合理性の立証は実務的に非常に難しいといった事情もあって、企業が訴訟リスクを回避するために、正規と非正規の仕事を過度に分けるといった障害が生ずるといった懸念も出てきますので、これについては極めて慎重な検討が必要と考えます。

次に、長時間労働の是正についてでございますけれども、経団連では、昨年来、会員企業に対しまして、過重労働防止の徹底を要請し、取り組みの強化を促しております。

現状、36協定に関しましては、制度上、実質的に無制限に残業ができる制度となっておりますので、労働者保護の観点から、労働時間の上限規制は必要と考えます。

ただし、例えば、リコールとかサイバー攻撃などの緊急事態や繁忙期、あるいは業種によっては、一律の規制が適さないケースもございますので、そういったケースについての業務の継続性に支障を来さないよう配慮をお願いしたいと思います。

また、勤務間インターバル規制についてですが、日本では導入している企業が極めて少ないという実態があること、また、日ごとに労働時間を調整しようとしめると、業務の継続性に支障を来すおそれがありますので、導入については慎重な対応が必要と考えます。

最後に、プレミアムフライデーについて一言御報告したいと思います。働き方改革と消費喚起の一環として、官民連携によるプレミアムフライデーを今月2月24日金曜日から実施いたします。経団連は、プレミアムフライデー当日に有給休暇やフレックスタイム制などを活用して、社員が定時より早く業務を終える、遅くとも午後3時には仕事を終えるということを全会員に呼びかけております。これを行うことで、業務の効率化など、日ごろの働き方を見直すきっかけになると期待しております。

また、内閣人事局から各省庁に対しまして、プレミアムフライデー当日の早期退庁を呼びかけていただいております。大変ありがたいことだと思っております。永田町、霞が関でも、ぜひこの日は率先して早帰りを実現していただ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、三村議員、お願いします。

○三村氏 長時間労働について、お話しします。資料7をご覧ください。

まず、図表1のとおり、昨年6月の私どもの調査によれば、長時間労働の是正に取り組んでいる中小企業は7割以上になります。一方、取り組んでいない企業が約4分の1ありますけれども、その企業に理由を尋ねたところ、右側に書いてありますように、「仕事に（繁忙期などの）偏りがある」、あるいは「業種・業界特性などの外部要因」といった意見が多く聞かれました。この外部要因の具体例につきましては、資料右下の枠囲みのところに幾つか記載しておりますので、後でご覧いただきたいと思っております。

次に、長時間労働の是正に関して、日商が昨年10月から11月にかけて全国1,500社以上の中小企業を対象に、緊急に実施した意識調査の結果をご報告します。

図表2のとおり、36協定の特別条項の見直しにつきましては、5割以上の中小企業が賛成しているものの、見直しの方向性については、「一律に規制するのではなく、柔軟な制度設計とすべき」との意見が大宗を占めております。したがって、商工会議所としては、人手不足が深刻化する中において、多様な人材の活躍推進、生産性の向上、従業員の健康確保のためにも、不要な長時間労働は是正すべきという立場であり、したがって、何らかの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。

ただし、日商の調査結果や企業からのヒアリングを踏まえて、以下3点について要望したいと思います。まず、1点目は、長時間労働の是正に取り組めていない企業の理由にもありましたとおり、企業には自社では解決できない問題、あるいは突発的危機対応も多数生じるため、いわゆる1日単位での勤務間インターバル規制を含めて、一律かつ厳格な規制は設けないようお願いしたいと思います。

例えば、業種業態、職種の特性に応じた上限時間を設定する。加えて、業務の繁忙期も考慮して、月単位だけではなく、3カ月、半年、1年ペースで時間外労働の上限を管理するなど、柔軟で弾力的な制度にしていきたいと思います。

2点目は、図表3をご覧いただきたいのですが、長時間労働の是正に効果的なものとしては、「経営者・労働者の意識改革」、「経営トップのコミットメント」などが上位に挙げられております。長時間労働是正に向けて、経営者・労働者双方が意識改革し、さまざまな取り組みが実を結ぶまでには時間がかかります。政府の意向を示した後は、労使の自主性を尊重し、十分な準備期間を設けていただきたいと思います。

最後3点目ですが、時間ではなく成果で評価する「高度プロフェッショナル制度」を盛り込んだ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。

私からは、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。

続いて、大村議員、お願いします。

○大村氏 長時間労働の是正は、働く方々の健康確保やワーク・ライフ・バランスの実現につながるものであり、企業にとっては、生産性向上のチャンスと捉え、推進していくべきと考えています。

中小企業の長時間労働の主な要因としては、短納期発注や、急な仕事、仕様変更への対応など取引環境の問題に加え、深刻な人手不足が挙げられます。特

に2013年以降、中小企業の人手不足DIはマイナスに陥り、構造的な問題となっております。このことを踏まえ、以下3点を申し上げます。

1点目は、時間外労働の上限規制の算定期間についてです。社会問題となっております過労死の観点からも、36協定の例外措置も含め、時間外労働の上限規制を設けることが必要であります。その際、1カ月など短い期間のみで上限を一律的に規制されますと、決算期の会計業務、シーズンが集中するサービス業、季節変動が大きい食品製造関連産業など、業務の繁閑に柔軟に対応できなくなります。また、中小企業は取引先との関係などにより、突発的なトラブルに集中的に対応するため、どうしても避けられない時間外労働が発生することがあります。このため、少なくとも複数月など平均を含め、労災の過労死の認定基準などを参考に上限を設定することを望みたいと考えます。

2点目は、上限規制の適用除外種類についてです。少なくとも、現在、時間外労働の制限に関する大臣告示の適用除外とされている、建設業、自動車運送業、研究開発業務などについては、例外とされた背景や構造的な人手不足、東京オリンピック・パラリンピック、eコマース市場の拡大、イノベーションの推進、若手人材の育成など、さまざまな角度から慎重な検討が必要であると考えます。仮に適用除外を本格的に見直すものであれば、周知だけでなく、人手不足の中で業務として調整できる十分な時間的猶予が必要であると考えます。

3点目は、インターバル規制についてです。インターバルの重要性は十分認識しておりますが、中小企業になじみがない制度であり、将来に向けた検討課題としていただきたいと考えます。

終わりに、中小企業における長時間労働の是正の最大のポイントは生産性向上です。取引環境の改善を初め、教育、職業訓練など、人への投資、IT投資など、さまざまな施策を総動員して後押ししていただきますようお願い申し上げます。

全国中央会では、長時間労働の見直しと中小企業の経営力の強化を両立できるよう、業種別団体と力を合わせて取り組んでまいり所存であります。

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、高橋議員、お願いします。

○高橋氏 資料8をごらんいただきたいと思えます。

まず、同一労働同一賃金の法制の整備についてです。

正規と非正規の間の不合理な待遇差については、ガイドライン案で取り上げられていない処遇、例えば退職金等、これも含めて裁判で争われ、是正されることが可能となる実効的な制度とすべきだと思えます。

その際、裁判にはコストがかかりますので、他の委員も言及されていますが、

私もADRなどのスキームを整備すべきだと思います。

労働者派遣につきましては、現行制度上、不合理な待遇差を禁止する規定が存在しておりません。派遣先の従業員との比較での不合理な待遇差を禁止することを基本とする制度を設けるべきです。

その際、派遣先の従業員の処遇に関する情報を持たない派遣元事業者がルールを遵守するためには派遣先企業から派遣元企業への情報提供が必要となることなど、有期雇用やパートにはない視点も含め、実効性のある制度とすべきです。

続きまして、長時間労働の是正です。

我が国は、長時間労働を当たり前のごとく捉えてきた働き方のもとで、国際的に見ても長い労働時間が常態化し、労働生産性が低迷しています。また、男性の長時間労働が女性・高齢者の労働参加を阻害しているばかりか、女性の職場での昇進を阻む要因にもなっています。こうした慣例を断ち切り、長時間労働を是正することが成長戦略の柱だと思います。

長時間労働を是正することで、ワーク・ライフ・バランスが改善し、女性や高齢者も仕事につきやすくなる。また、経営者は、労働者にどのように働いてもらうかに関心を高め、労働者は、自己啓発等を図ることも期待され、労働生産性が高まっていきます。

企業の間には長時間労働是正の機運が高まり、取り組みも広がってきてはおりますが、長時間労働を続けるアウトサイダーが存在すれば、日々競争にさらされている企業の自主的な取り組みだけでは限界があります。

36協定を締結すれば、上限なく時間外労働をさせることが可能である、こうした現行制度を改め、時間外労働について、法律で強制力のある上限を設けることが必要だと思います。また、省令などで安易に例外規定を認めるべきではないと思います。時間をかけてでも例外規定をできるだけなくしていくべきだと思います。

その際、忘れてはならないのは、経済の好循環を進める観点から、長時間労働の是正が、時間外手当の減少を通じて、労働分配率を低下させることになってはならないという点でございます。企業においては、時間外手当が減少した部分を基本給に振りかえる、他の手当を充実させるなど、賃金体系の見直しも必要だと思います。

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、白河議員、お願いします。

○白河氏 資料2と、A3の2枚になります。

日本の労働時間は制限速度のない高速道路です。事故も起きれば犠牲も出ま

す。総理が年頭におっしゃった罰則つきの上限、インターバル規制などが必要です。

サントリーの新浪社長は「社会課題として規制するべき」と発言され、大和証券の鈴木会長は「この労働時間改革をやり遂げたら安倍政権最大のレガシーになる」とおっしゃいました。

こちらが、労働時間の上限に賛成する経営者55社及び40自治体の宣言書となります。

電通の事件を受け、労働問題ではなく社会課題としての世論も形成されました。NPO法人が高橋まつりさんの過労自殺から取り組んだ署名活動は、43,000人を超えました。きょう、こちらにお持ちしてあります。数々の悲痛なコメントは、電通の件は氷山の一角とわかるものでした。

36協定の上限は海外からも注目され、大使館からヒアリングも相次ぎました。その際に、もし70時間ならと聞いたところ、外交官や国会議員たちは、テリブル、多過ぎると驚かれました。これでは海外の優秀な人材は日本を目指しません。

また、労働時間の把握を企業に義務づけることも強制力を持たせていただきたいと思います。

そして、同じく海外から注目される少子化と女性の活躍。効果的なのは、限度時間である時間外労働45時間の遵守です。欧州に遜色のない罰則や社名公表、そして、遵守企業の社名公表もお願いしたいと思います。

労働時間が長いと、少子化になります。第1子のときの夫の育児参加の度合いにより、第2子を持つ確率が1割から7割違うというデータがあります。また、60時間以上働く男性は、結婚も出産経験も確率が低いことがわかりました。あと2年しか日本の人口をふやすチャンスはないという資料もつけさせていただきました。

子育てしながら働く女性は、労働時間差別に遭い、生産性高く成果を出していても評価されないというマミートラック問題を抱えています。19時前退社を断行した大和証券では、女性の支店長が2割、社内の出生率も上がっています。介護は、延長介護はございませんので、18時台に会社を出なければいけません。

経営者は「社員の無限の労働時間」という経営資源を失うことになりますが、そのかわりにさまざまなIT投資、イノベーションが起きます。優秀な日本の経営者にできないわけはありません。

総理のリーダーシップをもとに、安倍政権最大のレガシーをぜひなし遂げて「働き方は変わる、短い時間で生産性高く働くのがいいのだ」というメッセージ性の強い政策を実現させてください。

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、お願いします。

○岩村氏 私の考え方の詳細は資料9で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、同一労働同一賃金の法制化についてでございます。

第1に、有期雇用は高齢者雇用や若年者雇用を創出する機能があります。パートタイム雇用と単純に同一視することはできません。有期雇用の効用を失わせない規定とすべきであります。

第2に、非正規労働者を含む労働者代表や労働組合と使用者との団体交渉や協議を通して、賃金体系全体を見直し、不合理な格差を解消することを後押しする規定を設ける必要があります。

第3に、法制化に当たっては、公労使の3者構成の労政審で、労使の意見を十分に聞きつつ成案を作成することが肝要と考えています。

次に、労働時間問題についてです。

第1に、常軌を逸した長時間残業の規制は当然必要でありますけれども、新製品等の開発意欲や経済活動の活力、さらに、労働者のやる気を損なわないようにすることも必要です。この点では、一定期間、例えば1年という期間の中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が有益と考えます。

第2に、残業代は残業を促進する効果もあるので、割増率の引き上げよりは代償休日の仕組みを使いやすくすることも適切だと思います。

第3に、長時間残業の背景にはさまざまな要因があり、規制強化だけでは問題解決は困難と言えます。業種、職種別に労使と発注側の協議の場を設けて、長時間労働の原因である慣習の見直しを後押しすることが肝要です。

もちろん個々の企業レベルでも働き方を見直す必要があります。それには、集团的労使関係を通じた交渉・協議によって、企業の労働時間政策全体の見直しを進めさせるための措置を強化する必要があります。

最後に、実効性ある労働時間政策を策定するためには、労働政策審議会で実際の現場をよく知る労使を交えてしっかりと議論することが必要と考えています。

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、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。

まず、今回の同一労働同一賃金の「ガイドライン案」は、「同一とすべきもの」と「差を認めるもの」の両方を明示しており、不合理な処遇格差の是正だ

けでなく、正社員登用への道や多様な働き方に資する処遇体系も認めている点で非常に評価できると思います。

このガイドラインを今後実効性のあるものとしていくためには、第1に、法改正の施行までの一定の期間を設けるべきです。それは、納得感が得られるような処遇体系や処遇格差をつくるためには、労使で時間をかけて議論することが必要だからです。

第2に、企業への「賃金格差の合理性」の説明義務化は慎重にすべきです。処遇格差について合理的に説明することはどんな立場の人であっても非常に困難なことであり、争いになったときに説明義務を負うとなれば、企業が非正規社員に補助的な仕事しか与えないといった「職務分離」を引き起こす危険性があります。これでは今以上に正規・非正規の二極化が進み、多様な働き方や正社員等へのキャリアパスといった目的から大きく後退してしまいます。そこで、私は、現行のパートタイム労働法をさらに進めて「定期的に全社員に賃金制度等を開示」することで、ガイドラインの実効性を高めることができると考えております。弊社では、これまで全社員に対して、賃金体系、昇給表、登用基準など処遇基準を全て公開してきましたが、このようにオープンな議論の場の提供が納得感のある処遇制度をつくり上げてきたのだと考えております。

次に、長時間労働について述べさせていただきます。

社員の健康を損なう危険がある「長時間労働」は早急に是正すべきであり、実効性を高めるためには法的な規制も必要であると考えます。ただし、生活残業などの目的で社員みずからの意思で長時間労働をするケースも多く、企業が規制措置を社内にとらざるを得ないという現状も考慮しなければなりません。また、このような長時間労働是正の対策の結果、子会社、グループ会社や取引先に業務量のしわ寄せが行かないような対策も検討していかなければならないと思います。長時間労働の規制については、日本経済の武器であるおもてなし、ものづくり、それから、社員のニーズである多様な働き方、これらを損なわないように配慮した法規制を検討すべきです。

以上でございます。

○加藤働き方改革担当大臣 最後になりましたけれども、岡崎さん、お願いいたします。

○岡崎氏 資料11をごらんください。

広島県の平成28年度県内企業働き方改革取り組み実態調査です。この調査では、次のようなことがわかります。

経営者の75.4%が働き方改革の意義を感じているが、実施企業は35.5%にとどまっております。働き方改革に取り組んでいる企業は、5割の企業で従業員満足度が向上しており、人材確保、企業イメージの向上にもつながっております。

す。取り組みが進んでいる企業ほどより効果を実感していることがわかります。

また、労働時間、休暇に関する調査では、取り組みが進んでいる企業ほど労働時間が短縮され、有給休暇の取得率は上がっております。業績、採用に関する調査では、取り組みが進んでいる企業は経常利益アップ、新卒採用充足率がよくなっています。

生産性に関する調査では、取り組みの効果として、従業員の意欲・満足度・働き方改革への理解、生産性の向上、顧客へのサービスが向上しています。

働き方改革に取り組む上での課題としては、業務量に対する適正要員の確保、従業員や管理職の意識改革などが共通課題であるとの認識になっております。

長時間労働是正を初めとする働き方改革を進めると、確実に会社がよくなることがわかります。長く働ければ生産性は上がるという古い考えは覆されております。

課題として、社員や管理職の意識改革や理解促進があります。私もここがネックだと思っております。広島県と私たち企業が課題を共有し、一丸となって取り組んでいきたいと思っております。社員を会社の道具と思わず、人間尊重を基本にした働く人の意識改革をしていきたいものです。

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。

それぞれ御意見をいただきましたけれども、ほかに特につけ足すことはございますか。

よろしいですか。

ありがとうございます。

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、お願いします。

○塩崎厚生労働大臣 ありがとうございます。

これまでこの実現会議あるいは総理との車座での議論では、一人一人が公正な評価と処遇を受け、ニーズに合った多様な働き方の選択が可能となること、働く人のやる気を引き出し、それが生産性や競争力の向上、そして、賃金アップにつながることで、すなわち、「働く喜びと成長の好循環」が重要であることを確認したと思えます。

その上で申し上げれば、まず、同一労働同一賃金実現には、ガイドライン案の前文のとおり、職務内容や能力等の明確化と公正な評価を確立し、それに則った「正規・非正規を通じた合理的な賃金制度」を労使の話し合いによって速やかに構築することが重要です。これなくして「非正規」という言葉を我が国から一掃できないと思えます。このことは、法改正において、雇用形態にかかわらず、共通理念として明確化すべきだと考えております。

また、企業に対して賃金制度に関する説明義務を課すことにより、労使の情報格差と訴訟負担格差を解消し、働く方々の正当な主張が実現できる制度とすることが必要だと思えます。

長時間労働是正につきましては、仕事と生活の調和を図り、健康に働けるためには、長時間労働に無頓着な企業文化から脱却する、実効性ある法改正を行わなければなりません。あわせて、時間当たり労働生産性を高め、イノベーション、新しい付加価値創出など、現場の自発的な創意工夫を後押しすることも重要だと思えます。

労働時間法制の検討に当たりましては、主として時間で評価をされる働き方、主として成果で評価される自律的な働き方など、多様性を踏まえることが肝要だと思えます。重要なことは、どのような働き方でも、心身の健康を確保しながら、働き方のやる気と能力の発揮を可能とする制度とすることです。

なお、今、申し上げた点も含めて、昨年9月に立ち上げた厚生労働省の長時間労働問題に関する有識者検討会では、長時間労働の是正に関する「論点の整理」を本日付で取りまとめておりますので、資料12としてお届けしております。参考にさせていただければ幸いです。

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、石井国公大臣、お願いします。

○石井国土交通大臣 資料13を提出しておりますが、参考資料としてご覧下さい。

私からは、長時間労働の是正が課題となっておりますトラック運送業、建設業について発言いたします。

両産業ともに、社会・経済の根幹を支える重要な産業であります。将来の担い手を確保する観点からも、働き方改革は必ず実現しなければなりません。

まず、トラック運送業では、年2,600時間に及ぶ労働時間を物流の効率化等によって削減していくことが課題であります。このため、荷待ち時間の削減などに向けて、荷主企業に協力を働きかけるとともに、荷主も参加する協議会を全国で設け、パイロット事業を進めております。また、ドライバーの日帰り勤務が可能となる中継輸送の実証実験を行うなど、労働環境改善にも取り組んでおります。

次に、建設業では、休日が少ないなど、所定内の労働時間が長いことが課題であります。このため、適正な工期の設定、施工時期の平準化、週休2日の推進等に取り組んでおります。あわせて、建設現場へのICT導入を進めるi-Constructionにより、生産性向上を図り労働時間の短縮につなげてまいります。

両産業とも下請多層構造でありまして、元請・下請間の取引適正化も欠かせません。こうしたことから、昨年末には各業界団体に対し自主行動計画策定の要請も行ったところであります。

私自身といたしましても、現場で働く方々と直接意見交換を行いながら積極的に働き方改革を進めてまいります。

以上であります。

○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、世耕経産大臣、お願いします。

○世耕経済産業大臣 まず、同一労働同一賃金について申し上げます。

これまで申し上げているように、年功ではなく「職務内容の明確化と公正な評価」、「正規・非正規を通じた処遇体系全体の見直し」は、働き方改革の重要な柱であり、今後の「実行計画」取りまとめや法改正にもしっかりと反映をしていただきたいと思っております。

長時間労働について3点申し上げます。

1点目は、健康確保と生産性向上のために、上限規制の導入が必要です、その際、生産現場の技術者や、第4次産業革命に向けた新技術・新サービスの開発、公益上必要なエネルギー安定供給確保や、大規模なシステムトラブル対応など、どうしても集中的な対応が必要な場合などについて、健康確保措置の強化を大前提としつつ、柔軟な対応を可能とすることで、上限規制と生産性向上をしっかりと両立させていく必要があります。

2点目、各企業の労使の工夫を促すことが必要であります。三村会頭から、意識改革が重要だという御報告がありました。長時間労働を助長する「企業文化」や「慣行」を本質的に見直すためにも、中小企業を中心として、施行までの適切なリードタイムが必要だと考えます。

3点目、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。テレワークを初めとした技術革新等に対応した労働時間の把握をどうするかという課題があります。さらに、これからの日本の成長を支える上で、知識集約、クリエイティブな仕事の領域が重要となってきます。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すべき働き方」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ています。

最後に、プレミアムフライデーにつきましては、これは働き方改革と消費の拡大を両立させる取り組みです。経産省としても全面的に支援してまいり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。

ほかに御意見はございますか。

よろしいでしょうか。

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。

プレスが入りますので、少し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、安倍総理、お願いいたします。

○安倍内閣総理大臣 本日は、同一労働同一賃金の法制度の在り方及び長時間労働是正について、御議論いただきました。

正規・非正規を問わず、仕事ぶりや能力がきちんと評価され、意欲をもって働けるよう、同一労働同一賃金の導入により、不合理な待遇差をなくさなければなりません。そのためには、企業の中で、正規・非正規を含めた労使の話合いがなされることが大切であります。

同一労働同一賃金の法制度の在り方について、様々な御意見をいただきました。大切なことは、不合理な待遇差の是正を求める労働者が、最終的には、実際に裁判で争うことが可能な法制度とすることにあります。

企業側しか持っていない情報のために、労使の話合いの際に労働者が不利になることのないよう、さらには、労働者が訴訟を起こせないといったことがないよう、法制度の在り方について、実行計画の取りまとめに向けて、御審議をお願いします。

長時間労働の是正については、罰則付きで、時間外労働の限度が何時間かを具体的に定めた法改正が不可欠であります。

誰に対して何時間の上限とするかを定めるに当たっては、脳・心臓疾患の労災認定基準、いわゆる過労死基準をクリアするといった健康の確保を図った上で、女性や高齢者が活躍しやすい社会とする観点や、ワーク・ライフ・バランスを改善する観点など、様々な視点から議論する必要があります。

長時間労働を是正すれば、経営者がどのように働いてもらうかに関心を高め、労働生産性が向上することも勘案する必要があります。

今回は、事務局に案を示していただいた上で、法改正の在り方について、より具体的に議論したいと思います。

長時間労働は、構造的な問題であり、企業文化や取引慣行を見直すことも必要であります。経済界のトップの皆さんのリーダーシップとともに、関係閣僚の更なる取組をお願いをしたいと、そのように考えております。

プレミアムフライデーにつきましては、国会の御理解をいただいて、我々もできれば実施したいと、そのように考えております。それでは引き続き、よろしく申し上げます。

○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、プレスの方は御退場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、ありがとうございます。

実行計画を3月末までにということですので、2月、3月、少し精力的に議論をさせていただきたいと思っております。よろしくをお願いいたします。

具体的な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。

また、プレス対応については、これまでどおり、御自身の御発言ということに対応して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した。