

第9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3月17日（金）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	石原伸晃	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	文部科学大臣
	石井啓一	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 執行役員 人事部長
	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

臨時構成員 高市早苗 総務大臣

### (議事次第)

1. 本日の議題  
働き方改革実行計画について
2. 議員からの意見
3. 内閣総理大臣発言
4. 閉 会

### (説明資料)

- 資料1：時間外労働の上限規制等に関する政労使提案
- 資料2：働き方改革実行計画（骨子案）
- 資料3：第8回働き方改革実現会議 議事録
- 資料4：同一労働同一賃金の実現に向けた検討会 報告書
- 資料5：金丸 恭文議員 提出資料
- 資料6：水町勇一郎議員 提出資料
- 資料7：高橋 進 議員 提出資料
- 資料8：樋口 美雄議員 提出資料
- 資料9：神津里季生議員 提出資料
- 資料10：白河 桃子議員 提出資料
- 資料11：高市大臣提出資料
- 資料12：松野大臣提出資料
- 資料13：世耕大臣提出資料

### (概要)

○加藤働き方改革担当大臣 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。第9回目の「働き方改革実現会議」を開催いたします。

本日から実行計画の取りまとめの議論に入らせていただきます。

本日は、地方公務員の働き方改革を進めておられる高市総務大臣にも出席をいただいているところでございます。

○高市総務大臣 よろしく願いいたします。

○加藤働き方改革担当大臣 早速ですが、議事に入らせていただきます。

お手元に資料1、資料2をお配りさせていただいておりますが、資料1として「時間外労働の上限規制等に関する政労使提案」というものでございます。資料2として「働き方改革実行計画（骨子案）」を配付させていただいております。

政労使提案について、若干御説明をさせていただきますが、今週の13日、労使の合意を踏まえた、経団連、連合の両会長と総理の会談を受け、一月の上限について100時間未満とするとの提案となっております。

13日の労使合意から若干、修正・加筆した部分はアンダーラインがついておりますので、その後ろについております労使合意と比較をしていただきたいと思います。

また、事前に皆さんにお送りしております骨子案をベースに、実行計画に記載する内容について、本日は御意見を賜りたいと思っております。

では、最初に有識者の田中議員から順に、恐縮ですが、2分程度でお願いを申し上げます。

田中議員、よろしく願いいたします。

○田中氏 株式会社イトーヨーカ堂の田中でございます。

私は、資料はございません。

本日は、働き方改革実行計画の策定に当たり、正規・非正規という表現の見直しを盛り込むことを御提案いたします。

同一労働同一賃金のガイドラインによって、正規社員と非正規社員の処遇格差是正を図ろうとするこの時期に見直すべきと考えております。法令上では正規・非正規の対比をしなければならないという事情はありますが、労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法における整理だけでなく、社会一般的な定義をしておく必要があると考えます。

その中で、企業によって正社員の定義がまちまちであるという問題があります。例えば正社員だと思って入社をしたところ、その企業の中核を担う社員の処遇とは大きく乖離をしており、無期雇用で月給制ではあるものの、特別休暇や賞与がなく、給与も低いといった名ばかり正社員が指摘されていることを聞きます。来年4月に有期雇用者の無期転換が実質スタートとなりますが、無期雇用だけで正社員とはいえず、早急な議論が必要だと思えます。

また、不本意非正規社員の待遇を改善するために、パートタイム労働法における正社員への転換制度の見直しや、中途での正社員採用を推進するための施策も考えていかなければなりません。そういったことから、正社員の定義を明確にしていく必要があります。

一般的には、新卒で入社し、無期雇用で総合職としての人材活用を行い、処遇水準も企業内で最も高いグループが正社員だと考えられます。その正社員との対比で、時間や勤務地、職務などの制約がある人がさまざまなグループに区分される、といったイメージになるかと思えます。このように制約があるさまざまな区分を含めた社員の定義を整理し、求職者の持つイメージとのアンマッチが起きないようにしなければならないと思えます。

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。

続いて、武田議員、お願いいたします。

○武田氏 よろしくお願ひいたします。

実行計画の骨子案において、長時間労働の是正や同一労働同一賃金の方向性が示されたことは大変望ましいと考えます。

労働時間の減少は、一面的に捉えれば経済成長率を引き下げますが、生産性上昇と労働参加率の上昇を伴えば持続的な成長は可能です。したがって、実行計画では、10年先の未来を見据え、第1に柔軟な労働市場、第2に多様な人材の活躍、第3に人材育成の強化を、同時に実現していくロードマップを描くことが重要と考えます。

この3点に関し、具体的に申し上げます。

第1の柔軟な労働市場の実現は、働く人々が自分の能力を最大限発揮できる企業や産業へとスムーズに移動することで生産性向上を狙うものです。企業側から見ても、技術や産業構造が急速に変化する中、必要な人材を速やかに確保できるメリットがございます。具体的な施策のポイントは、新しい仕事に挑戦しようとする人々の主体的な行動を妨げている制度を改善することです。企業の人事制度や退職金制度を「労働移動に中立な制度」へと進化させることです。

第2に、多様な人材の活躍の観点では、働き方に中立な税・社会保障制度の実現が焦眉の課題です。また、育児や介護、配偶者の転勤などにより、一旦、キャリアを中断しても再開できる休職制度を、民間でも広げていく必要があります。さらに、成果や職務、職責に応じた賃金制度を実現できれば、「多様な人材による、多様な働き方」が可能な社会になります。

第3に、人材育成に対する官民の取り組みです。学び直しとジョブマッチングの連携が鍵と考えます。

若い世代が未来に明るい展望を持てるようにするために、また、一労働者の視点からも、以上の点を実行計画とロードマップに盛り込んでいただきたく、お願ひ申し上げます。

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、お願ひいたします。

○金丸氏 ありがとうございます。

資料5をごらんください。骨子案の幾つかの項目につきまして、意見を述べさせていただきます。

まず、1. の労働制度改革について。

国も企業も個人も変化対応力向上こそが安定と成長の礎であります。

労働制度改革は未来の変化や技術革新を視野に入れて進めるべきであります。

今回の労使代表の合意への御努力につきましては敬意を表するものですが、経団連や連合に属していない企業や労働者の意見も反映していただき

たい。

また、働き方も多様化する中で、一律的な規制には限界があり、自主的、自律的に働きたい労働者への対応も考慮すべきである。

#### 4. の長時間労働の是正について。

罰則つき上限規制の導入とともに、高度プロフェッショナル制度と裁量労働制の拡充は3点セットで実現すべきであり、実行計画に盛り込んでいただきたい。

事業場数は428万、対象労働者数は5,209万人。労働基準監督官数は3,241人しかいません。

エグゼンプションやオプトアウトなどを導入して、保護すべき労働者の対象を明確にし、監督指導を集中しないと守るべき人を守れないのではないかと考えています。

したがって、適用除外等の取り扱いについては業種・業務の特性、グローバル競争の観点から抜本的に見直し、適切な適用除外を決定すべき。

#### 5. 柔軟な働き方がしやすい環境整備について。

テレワーク、兼業、副業については、硬直的な法制度はむしろ柔軟な働き方を制約することになる。今回は、柔軟性のあるガイドラインの設定にとどめるべきではないか。

複数企業で働く場合の労働時間を通算することは副業・兼業の促進を妨げることになると考えています。

#### 6. から10. は資料5をごらんください。

#### 11. 高齢者の就業推進について。

就業促進を実現するためにも前期高齢者納付金制度については抜本的に見直しが必要であると考えています。

#### 最後、13. の10年先のロードマップについてでございます。

欧州では労働者保護とともに、解雇規制の緩和も進んでいます。経営者の流動性向上も必要であります。

これらについても、早急に議論を始め、10年以内には個人・企業とも多様性を前提とした上で安定と変化対応のバランスのとれた制度に改めるべきだと考えます。

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、水町議員、お願いいたします。

○水町氏 資料6をごらんください。労働法学の観点から、時間外労働の上限規制に関する留意点等について述べさせていただきます。

今回、労働基準法に罰則つきで時間外労働の上限を定める旨の労使合意が成

立し、本日、政労使で提案がなされていますことは、労働基準法制定以来70年の歴史において、最低賃金法の制定と並ぶ、歴史的快挙であると言えると思います。

その内容について、例外的な上限時間が長過ぎるという声もあります。しかし、この上限時間は、労使協定の締結を前提とした罰則付きの最低基準であり、この範囲内であれば自由に残業させることが許されるという性質のものではないことには注意が必要です。

実際に、このような上限規制がない現在の制度のもとでも、時間外労働が1カ月100時間や月平均80時間といういわゆる過労死基準を下回る事案で労働災害に当たると認定された例は多数あります。また、労働基準法や労災保険法とは別に、使用者には、個別具体的な状況の中で労働者の生命や健康を損なわないように配慮するいわゆる安全配慮義務が課されており、これに違反した使用者は労働者等に損害を賠償する責任を負います。今回の改革で、労働基準法上、時間外労働に上限時間が設定されることによって、これらの法的保護が連動して強化される可能性はあるとしても、これらが弱められることは理論的に考えられません。

このような重層的な法の枠組みをきちんと認識して、労使には、三六協定の定めを月45時間、年360時間という原則的上限に近づける努力を継続して行っていくことが求められますし、また、使用者には、三六協定の範囲内であっても個別の状況に応じて労働者の健康や人格に配慮した丁寧な人事労務管理を行うことが法的義務として求められているということに、十分に留意をすべきであると思います。

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。

続いて、高橋議員、お願いいたします。

○高橋氏 資料7をごらんいただきたいと思います。骨子についてコメントさせていただきます。

骨子では、当会議の当初に掲げられた9つのテーマがカバーされ、とりわけ非正規労働者の処遇改善と長時間労働の是正が盛り込まれたことを高く評価いたします。長年にわたって日本の大きな課題とされながら、先送りされ続けてきた労働市場改革を大きく前進させるものであると思います。

今回の働き方改革は「非正規」という言葉を日本から一掃することを目指すだけでなく、アベノミクスのもとで目指してきた中間所得層の復活や低所得層の底上げにつながるものであり、欧米諸国で課題となっている分配政策強化の一つの方向性を示すものであると思います。先般、スティグリッツ教授の話をお聞きしましたが、そこでも強調されていた点ではないかと思えます。

さらに、改革は成長戦略の柱である生産性向上に資する内容であり、経営側には生産性の向上を実現すべく、賃金体系の改革などを進め、その果実を労働者に還元する努力を求めたいと思います。

同一労働同一賃金の対象に派遣労働者も含めることは、全ての労働者の処遇の改善を図る観点から重要なことであり、実効性のある具体化を求めたいと思います。

長時間労働の上限規制について、労使の合意が得られたことは、今後、働き方改革を実現する上で、大きな意義があると思います。合意の内容につきましても、あしき慣行を断ち切る一方で、現実に機能する実効性を期待できるバランスのとれたものになっていると思います。なお、適用除外分野については、着実に上限規制の枠内におさめていくべきではないかと思います。

外国人材の受け入れについて、高度人材の受け入れを促進するだけでなく、将来的に非高度、非専門的な人材の受け入れ素地をつくるという観点からも、受け入れ環境の整備を急ぐべきだと思います。体制整備の工程表をつくるべきではないかということをお願いします。

最後に、今回の骨子を月末までに具体化し、できるだけ早期に法改正につなげていただくことを希望いたします。

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8に基づきまして提案させていただきます。

まず、長時間労働の是正でございますが、このたび、時間外労働の上限規制等につきまして、神津会長、榊原会長の大変な御尽力により労使合意がまとまったことに対して深く敬意を表したいと思います。ありがとうございました。

労使双方のトップが合意した事実は重要であり、非常に重く受けとめたいと思います。労働の現場を熟知した労使による合意に沿って対応を進めることが円滑な制度の施行につながると思います。

労働基準法は、最低限守らなければならないルールを決めるものであり、労使には、それ以上の長時間労働を抑制する努力が求められています。

今回、その点につきまして、労使が上限値までの協定締結を回避する努力が求められている点で合意したこと。このことは非常に重要だと考えております。ぜひ、現場でも労使間で話し合いながら、各社の事情に即した努力を重ねていただきたいと思います。

次に、実行計画についてでございますが、これまで今回も含めまして何回かにわたり主要な論点について述べさせていただきました。ぜひ、それを参考に実行計画をつくっていただきたいと思います。

特に、単線型のキャリアパスを改めるために、転職あるいは再就職しやすい外部労働市場を構築していくために何が必要であるかということについて、もう一度、述べたいと思います。

職務内容の明確化や職業能力の見える化のための環境整備。そして、性や年齢にかかわらず多様な選考・採用機会の拡大に向けて、転職者・再就職者受け入れ促進のための指針の策定、そして、中途採用向けのインターンシップの拡大をしてはどうかと思います。さらに、雇用吸収力の高い産業分野において技能を基準とした職種の拡大を強調したいと思います。

また、就職氷河期に学校を卒業して、正社員になれず依然と非正規のままにいる方、または無業を続けている方が多数存在します。同一労働同一賃金制度の施行や均等・均衡な能力開発・教育機会の提供、さらにきめ細かなマッチング機能の強化。この点が必要だと思しますので、改めて強調しておきたいと思います。

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した。

続いて、神津議員、お願いいたします。

○神津氏 まず、長時間労働の是正に関して幾つか申し述べたいと思います。

今回の合意につきましては、労働基準法70年の歴史の中で、時間外労働の上限時間を定めるという、大変、意義が深いものだと思っております。この合意ができたのは、長時間労働をなくさなければならないという強い決意を、労使が共有できたからにほかならないと思います。

合意におきましては、時間外労働の上限時間の原則は、1カ月45時間、1年360時間であり、特別条項を適用する場合でも、原則的上限に近づける努力が重要であり、指針においてそのことを明記するとしておるわけであります。間違っても上限の時間数だけがひとり歩きし、この時間までは働かせてもよいという誤解が広がることのないよう、適切な助言・指導、そして三六協定に関する周知など、実効性を確保する施策が極めて重要だと考えます。

次に、資料9を御参照いただきたいと思います。私ども連合として、時間外労働の限度に関する基準におきまして、現在、適用除外になっている業務の取り扱いについて、先週、それぞれの大臣宛てに要請をさせていただきました。特定の業種や職種を今回の上限規制の枠組みから置き去りにしないことが重要だと思います。

そして、これら全体を通じて重要なこととして、不公正な取引慣行や優越的地位の濫用、あるいは過剰なサービス、これらを見直していくことが極めて大事だと思います。労働組合としても、そのことに率先して声を上げていきたいと思っています。



次に、同一労働同一賃金についてであります。本当に、非正規雇用で働く労働者の処遇改善につながるよう、司法判断を求める際の根拠規定を整備することが必要だということをおし述べておきたいと思っております。

最後に、賃上げについて一言申し述べます。

一昨日、3月15日ではありますが、集中回答日に4年連続となる月例賃金の改善原資を引き出しました。大手を上回る中堅・中小の回答、そして、非正規労働者の処遇改善も大変目立ってきております。さらなる底上げに結びつけていく交渉支援に注力をしてまいり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、榊原議員、お願いいたします。

○榊原氏 ただいま神津会長からもご発言がございましたけれども、ことしの春季労使交渉のこれまでの回答状況について、一言だけ御報告いたします。

今回、ほとんどの企業でベースアップが実施され、賞与・一時金についても満額または前年実績以上の回答が大宗を占めたということでもあります。とかくベースアップの水準だけが注目されがちですが、大事なことは2009年から2013年まで5年間続いたベアゼロの流れを変えて、2014年から4年連続してベアが実施されたということがございます。この4年間のベアの累積効果によって賃金の水準が大幅に高まっています。これから交渉を行う企業の多くが、この賃金引き上げのモメンタムを継続していくことを期待したいと思っております。

また、今回、多くの企業で働き方改革についても進展がありました。これが実質的に処遇改善の上積み要因になっていることもあわせて御報告しておきたいと思っております。

次に、時間外労働の上限規制のあり方について申し上げたいと思っております。

前回のこの会議で安倍総理から、労使で合意形成をするように御要請を受けまして、これまで経団連は、連合と協議を行いまして、お手元の資料のとおり、の労使合意を取りまとめたということです。何よりも大事なことは、働き方改革を強力で押し進める、長時間労働に依存してきた職場風土とか労働慣行を変えていくということについて、労使が共同で決意を表明したということであると思っております。

これまで、三六協定を結べば長時間労働は青天井であったわけですが、法改正後は月45時間、年間360時間、この原則的な上限を超えることができるのは決算のピーク時等、一時的な業務量の増加がやむを得ない場合に限られるということです。とかく月100時間未満という数字だけが注目されますが、月100時間ぎりぎりまで当たり前のように働くということを許容することではなくて、月45時間、年間360時間、この原則的な上限規制の時間に近づける努力をすること

が明記されたことが重要であると思います。

今回、労使で歴史的とも言える合意に至りましたのは、安倍総理の働き方改革に対する強いリーダーシップと連合・神津会長の御尽力によるところが大きいと考えております。

最後に、今後、一連の改革を法制化していくに当たり、政府には中小零細企業などに対する十分な配慮と政策的な支援をお願いしたいと思います。

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、三村議員からお願いいたします。

○三村氏 ありがとうございます。

3点申し上げたいと思います。

1点目は、長時間労働の是正について、榊原会長と神津会長の合意の中に、商工会議所が要望しておりました、1カ月単位のみではなく、複数月単位での労働時間管理も盛り込まれており、これについて賛同いたします。

残された課題は、適用除外の取り扱いです。先日、医療関係者と面談し、労働時間制度のあり方次第では医療の質や患者へのサービスが低下するとの声も伺いました。また、現在、石井国交大臣が建設業や運輸業の方々と懇談を重ねているとお聞きしておりますけれども、これ以外にも影響を受ける業界があるのではないか、また、立場の弱い中小零細企業へ大企業からしわ寄せがあるのではないか、こういうことが懸念されます。

労働政策審議会では、このような生の声をできるだけ拾い上げていただくとともに、特に施行時期について十分御留意いただきますよう、お願いいたします。

2点目は、同一労働同一賃金についてです。昨年末のガイドライン案公表以降、会員企業からは同一労働の定義が不明確なことにより、実務へどう反映したらよいかのわからないという意見を多くいただいております。

今後、労働政策審議会において、ガイドラインのグレーゾーンをできるだけ少なくし、企業の実務担当者にわかりやすいものとなるよう、内容の明確化を図っていただきたいと思います。

3点目は、実行計画全体についてです。本日示された項目は、この会議で検討した事項が網羅されており、おおむね異論はありません。この実行計画をきっかけに、個々の企業が仕事の無理・無駄をなくすとか、顧客サービスや採算に合わないサービスを見直すといった自主的な取り組みを行い、従来の取引慣行を見直す動きが社会全体に広がれば我が国にとって大変意味のあることだと思っています。

働き方改革は、生産性向上につながる前向きなものとして捉えるべきであり、

改革の主体は産業界であることは当然です。ただし、高い成果を上げるためには官民挙げて取り組むことが何よりも重要です。行政手続の簡素化・迅速化等を含め、規制緩和が一層推進されるような内容をお願いしたいと思います。

特に実行計画の最後に記載される、10年先の未来を見据えたロードマップを通じ、国民全体が明るい未来を描けるように、そういう働き方改革になることを期待しております。

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、大村議員、お願いいたします。

○大村氏 中小企業にとって、従業員は家族も同然です。従業員にはできるだけのことをしていきたいと思えます。事実上、青天井になっている残業規制の上限に罰則つきでの法律上の規制が設けられることは大変厳しいことですが、しっかりと受けとめていきたいと思えます。

榊原会長と神津会長が議論を重ねていただいたことに深く敬意を表します。その上で4点申し上げたいと思えます。

第1に、中小企業は深刻な人手不足に直面し、人繰りが難しく、もはや人海戦術で乗り切ることではできません。生産性向上といっても魔法ではなく、現実的にできることは限界があります。納期や費用負担も含めて、取引先や消費者の協力が不可欠です。既に、自分たちは残業ができにくくなったから対応をよろしくと親事業所から言われたという話を聞いております。弱い者にしわ寄せをするのではなく、消費者も巻き込んで、業界全体で取り組んでいけるよう、政府やトップ企業のリーダーシップをお願いいたします。

第2に、労働規制の制度設計の詳細についてです。今後は労働政策審議会で検討が行われるものと理解しておりますが、大企業とは異なる事情がある中小企業からの意見をよく聞いていただくようお願い申し上げます。特に残業規制については、現行で適用除外業種となっている中小企業は大きな懸念を持っています。同一労働同一賃金のガイドライン案は、前回も申し上げましたが、解釈の余地が大きく、具体的にどう対応していいかわからないという声が届いております。丁寧な対応をお願いいたします。

第3に、新しい規制の施行には周知と準備に十分な猶予の期間が必要です。1人何役もこなさざるを得ない中小企業では、新しい規制を理解し、対応するにも時間がかかります。中小企業への影響と対応状況を把握しつつ、十分な猶予期間をお願いいたします。

第4に、現行制度の運用改善をお願いいたします。労働基準法第33条による、災害その他避けることのできない理由により労働時間の延長が認められていますが、要件が厳しく、かつ許可判断の予見可能性が十分ではありません。ぜひ

使いやすい制度にしていきたいと思います。

このほど、人材不足を乗り越える好事例が多数紹介された、人手不足対応ガイドラインが策定されました。全国中央会では、このような取り組み事例が全国各地に広がるよう、全力で取り組んでまいります。

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、生稲議員、お願いいたします。

○生稲氏 障害を持った方の就労支援に関する話をさせていただきます。

近年、障害のある人の就業率は増加しています。2.0%という法定雇用率への企業側の理解が進んだことが理由のようですが、障害者の皆さんの自立や社会参加への意欲も高まっているからではないかと感じます。

そこで、障害者の自立や就労支援について、先導的な取り組みを行っている国立障害者リハビリテーションセンターを訪問してきました。こちらではリハビリ医療や自立支援、就労支援のほか、専門職の育成やリハビリ技術の研究開発も行っています。今回は特に病気や事故で四肢を失われた方が手や足にかわるものとして使用する補装具の中の義手について詳しく話を伺いました。

センターでは、研究開発が行われている義手の中に筋電義手と呼ばれるタイプがあり、これは筋肉が発する微弱な電気信号をセンサーで感知して物をつかむなどの動作を行うものです。ケーブルを用いた従来型の能動義手と比べて外見がとても自然な手の形状をしていました。実際、私もこの筋電義手を装着させていただきましたが、想像以上に強い力で物をつかむことができ、驚きました。この義手を使って内装工事の仕事につかわれている方もいらっしゃるそうです。ただ、細かい作業をするためには力の入れぐあいや指の位置などを微妙に調整する必要があり、1カ月から3カ月以上の訓練期間を要するとのことでした。

筋電義手は安いもので150万円するそうで、まず訓練を受けて、十分に習熟していないと公費での補助を受けることができないという経済的な問題があるそうです。センターでは、スタッフがマンツーマンで寄り添いながら使用方法を指導していましたが、より多くの方が筋電義手を用いて就労を果たすためには、このセンターのように、一人一人の状況に応じたきめ細やかな訓練機会がより必要であると感じました。ぜひ、専門スタッフを質・量の両面から拡充していただきたいと思います。

また、障害を持っているとお風呂や排せつなど、日常生活においても健常者以上に体力を使うため、一日8時間、週5日といった勤務形態ではなかなか職場に定着できないという、働き方に関する意見もいただきました。時間的にも柔軟で、在宅での就労も可能な働き方をぜひ普及させていただき、障害を持っ

た方々の可能性、働く意欲を引き出す環境をつくっていただきたいと思います。

さまざまな訓練の場でお会いした障害者の皆さんの笑顔や、就労の希望を果たすために一生懸命訓練する姿が印象的でした。働きたいという意欲が、たまたま障害を持ったというだけで阻まれてしまうことのない社会を実現していくために、より柔軟で具体的な支援をお願いしたいと思います。

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、岩村議員、お願いいたします。

○岩村氏 資料は提出しておりません。

まず、時間外労働規制に関する労使の合意、さらに、それをベースとする政労使の合意に至るまでの関係者の御尽力に敬意を表したいと思います。

この合意に関して、2点申し上げます。

第1は、勤務間インターバル制度です。いきなり法規制を導入するのではなく、いわゆる労働時間等設定改善法の枠組みを活用し、努力義務を通して労使にその導入を促すのは適切な措置であると考えております。

第2は、メンタルヘルス対策です。合意でも言及されている大綱では、対策の推進を民間企業のみならず労働基準法等の適用がない国・地方公共団体等の公務部門でも求めてきたところです。その結果、長時間労働対策や健康確保対策の重要性について、公務部門でも意識が高まるなどの成果が出ております。大綱の見直しの期限がことしの11月でありまして、また、大綱の見直しの議論を行う協議会の座長を私が務めておりますので、今回の合意を受けて、大綱の見直しの際にメンタルヘルス対策等の目標についても協議会で議論するよう、取り計らいたいと存じます。

次に、実行計画の骨子案についてでございますけれども、各論点、特に同一労働同一賃金や時間外労働規制につきましては、これまでのこの会議で資料の提出という形で詳しく意見を述べさせていただいたところでございます。それをこの場でさらに繰り返すことはいたしませんけれども、実行計画の取りまとめに当たって改めて御参照いただければと存じます。

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、白河議員、お願いいたします。

○白河氏 時間外労働の上限規制等に関する政労使提案について発言いたします。

政労使一体となり、歴史的合意に至ったことに敬意を表します。特にインターバル規制が入ったことを評価いたします。ANAなど、人の命を預かる現場では既に実行されており、ぜひ施行後5年ぐらいの見直し期間にまた法制化なども

検討してほしいと思います。

しかしながら、マスコミの報道としては、どうしても、この100時間という数字が注目されてしまいます。政府の本気度を示すためにも、実行計画に、罰則つきの罰則とは何か、例などを交えて具体的に書き込み、労政審での審議をすると明記していただくと注目していただけたと思います。今までは大臣告示だったが、今後は例えば、協定を結ばず45時間を超えたら罰則。また、99時間を超えたら罰則というふうに周知徹底することが必要だと思っています。

ある先駆企業の経営者にインタビューしたところ、「リスクが大きく、経営者がこういった労働時間の施策に取り組むことは非常に難しい」と言われました。不正会計などのように、社長が何世代もさかのぼって追求されるような、罰則や断固たる姿勢が必要ではないかと言われました。ヤマト運輸の例を見てもわかるように、無制限な労働時間ベースのビジネスモデルの見直しを迫られるものであり、経営者に覚悟を促す政府の強い姿勢が問われます。

女性活躍推進法サイトに、労使の結んだ繁忙期の労働時間の上限を公表することも、健全な競争環境をもたらします。

また、実労働時間の把握義務もガイドラインではなく法律に明記してほしいと思います。」通達、ガイドラインですと軽視する経営者もいます。

また、中小企業からは「やり方がわからない」という声が出ています。ブレア政権のチャレンジ基金のように、労働時間の施策に取り組む中小企業を援助していただきたい。まち・ひと・しごとの「地域の実情に即した働き方改革のための交付金」などがまさに活用できるのだと思っています。

この会議は、人間を扱うものであり、人の命がベースにあることを忘れずに実行計画を策定していただきたい。この法改正をなるべく早くスタートし、二度と過労死の出ない国になるという強い姿勢を示していただきたいと思います。

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、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。

働き方改革実行計画の策定に向けて、同一労働同一賃金の部分について、少し発言をさせていただきます。

同一労働同一賃金ガイドライン案を踏まえた法対応がなされると、各企業では、まずそれを遵守するための行動をとると思います。しかし、同一労働同一賃金はあくまでも手段であって、それ自体が目的ではありません。同一労働同一賃金の仕組みを導入することがゴールではなく、そこから本来の目的を達成できることが重要であると思います。

働き方改革の目的は、全ての働く人が多様な働き方を自由に選択し、最大限

活躍できることであると考えています。当然、そこには処遇に対する働く側の納得感も重要でありまして、同一労働同一賃金ガイドライン案の前文にもそうした趣旨の記載がございます。全ての働く人が最大限活躍できるというのはダイバーシティーマネジメントそのものであり、当社もそうですけれども、この同一労働同一賃金の仕組みを活用して目指せる一つの方向性であると考えています。

実行計画の策定に当たりましては、ぜひ各企業が働き方改革の本来の目的に沿って行動していけるようにまとめていただければと思います。

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した。

最後になりましたが、岡崎議員、お願いいたします。

○岡崎氏 これまでの長時間労働是正をテーマにした会議で、取引慣行の見直しについて議員の皆様が発言されました。私たち中小企業は、まさにその課題に直面しております。

中小企業が長時間労働是正をする上で一番に聞こえてくるのは、自助努力ではどうにもならないことが多い。しかし、取引先に協力を求めると取引ができなくなるという声です。働き方改革実行計画を具体化される中で、下請関係に優越的地位の濫用がなきよう、改善策をとっていただきたいと思います。例えば、最低賃金が保障されない発注額、時間外対応をしなければならない納期設定、手形による支払いなど、きめ細かな取引条件改善の推進をお願いいたします。

中小企業が元気になれば地域も活性化します。働き方改革を地域の隅々に行き渡らせることができる実行計画にさせていただき、中小企業が健全な発展を遂げられるよう、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した。

ほかに、何かつけ加える御発言はございますか。よろしいでしょうか。

それでは、続いて政府側からの御発言をいただきたいと思います。

まず、時間外労働の上限規制との関係で、これまで大臣告示の適用除外となっていてまいりました自動車の運転業務と建設事業について、石井国土交通大臣を中心に調整をいただいております。まず、その状況について御報告いただきたいと思います。

○石井国土交通大臣 私からは、時間外労働の上限規制の適用除外となっております自動車運送業・建設業について発言をさせていただきます。

私といたしましては、両業界ともに将来の担い手を確保するためには、働き方改革に積極的に取り組まなければならないと考えております。このため、先

月、自動車運送業や建設業の現場で働いている方々から直接、生の声をお伺いいたしました。また、今月の初旬にはそれぞれの業界団体との意見交換会を開催いたしまして、現行の時間外労働の上限規制の適用除外について見直したほうが将来プラスになるとの私の考えをお話ししたところでございます。

これまでの間、業界団体からは、この方向性について大きな異論は寄せられておりません。一方で、発注者や荷主など、関係者の協力や取引環境の改善等への支援が不可欠である。また、東京オリンピック・パラリンピックへの対応もあるため、十分な猶予期間を設けるなど、段階的に適用を図ってほしいといった御意見もいただいているところでございます。私といたしましても、国民生活への影響や労働の実態を踏まえまして、これらの点につきまちはしっかりと受けとめて調整していかなければならないと考えております。

両産業ともに社会・経済の根幹を支える重要な産業でございますが、これらの業界の働き方改革に国土交通省といたしまして積極的に対応してまいり所存です。月末の実行計画策定まで残された時間は少なくなっておりますが、引き続き精力的に調整を進めてまいりたいと考えております。

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。

続きまして、地方公務員の働き方改革を進めておられます高市総務大臣、お願いいたします。

○高市総務大臣 ありがとうございます。

私からは地方公務員の臨時・非常勤職員に関する制度改革について、御説明申し上げます。資料11をごらんください。

まず、1ページ目でございます。厳しい地方財政の状況が継続する中で、地方の行政需要は増大し、また多様化いたしております。臨時・非常勤職員の数は、ここ11年間で約19万人増加しまして、現在は約64万5,000人となっております。

これに対して、地方公務員法では臨時・非常勤職員の制度が明確に定められておらず、各団体ごとにバラバラな対応になっております。このため、個人情報等を扱うにもかかわらず守秘義務が課されていないといった問題が生じています。また、現行法制の下では、職員と同様の勤務形態の非常勤職員に対して期末手当の支給ができません。

2ページ目をごらんください。今、申し上げましたような課題に対処するため、3月7日に「地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律案」を国会に提出しました。

この改正法案では、「特別職」と「臨時的任用」について要件の厳格化を図りまして、併せて地方公務員法が適用となる一般職として、「会計年度任用職員制度」を創設いたします。これによりまして、基本的には「会計年度任用職



員制度」への移行を進めて、制度の明確化を図ります。あわせて、「会計年度任用職員」に対しては、国の非常勤職員の取扱いとの均衡を踏まえて、期末手当の支給を可能とします。

このような改正は、これまで期末手当の支給が認められていなかったということ を考慮しますと、「同一労働同一賃金ガイドライン案」における、いわゆる『賞与』の取扱いの方向性にも合致するものであると考えています。

総務省としましては、今後、任用や給付、休暇、休業などの勤務条件、研修、福利厚生などにつきまして、地方公共団体向けの詳細なマニュアルを今年の夏を目途に策定するなど、適切な支援を図ろうと考えています。また、「会計年度任用職員制度」を重要な基盤として、今後とも必要な取り組みを推進してまいります。

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。

続いて、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。

長時間労働規制に関しましては、榊原会長、神津会長の多大な御努力によりまして、初めて罰則つきの上限規制を労働基準法に明記できることになりました。改めて感謝を申し上げたいと思います。

グローバル化が進む中で、我が国が少子高齢化、人口減少、東京一極集中などを克服し、年齢や性別、そして障害や病気の有無、雇用形態などを問わず、全ての国民がそれぞれの地域において多様かつ納得できる柔軟な「働き方」、すなわち「暮らし方」を自由に選択、充実できるよう、「働き方改革」に正面から取り組んだのは、戦後、安倍内閣が最初ではなかったでしょうか。

働く方々、そして、暮らす地域がより豊かになり、同時に企業も日本経済も再生し、競争力を回復し、結果として新たなイノベーションを通じて地域や世界の発展に貢献できることが求められています。

かかる目標の実現のためには、同一労働同一賃金ガイドライン案の前文にもある、職務内容や必要な能力の明確化と、それに基づく公正な評価システムの確立、それに則った雇用形態を超えた柔軟かつ新しい賃金体系を、それぞれの企業の労使がオープンな話し合いから生み出すことが重要です。今後、そのために必要な法律や制度の改正を行ってまいります。

これまで8回にわたる実現会議において、広範な働き方改革についての御議論を賜りました。その成果は「働き方改革実行計画」に集約をされることとなります。今後、同計画を実現し、改革の所期の目的を達成するためには、改革の基本理念や哲学を担保する法的手だても検討すべきであり、それを国民的に共有することが改革達成にとって極めて大事だと思っております。

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、松野文科大臣、お願いいたします。

○松野文部科学大臣 資料12をごらんください。

働き方改革の実現に向けて、学校教育段階から社会人のキャリアアップ、再就職支援まで、いつでも誰にでもチャンスのある環境の整備を進めてまいります。

具体的には、第1に高校中退者等の高卒資格の取得と、その後の就労・自立に向けた支援や女性の学び直しと、再就職を支援するリカレント教育を推進してまいります。

第2に、誰にでもチャンスのある教育環境を整備するため、給付型奨学金の創設など、教育費負担軽減と公教育の質の向上や、障害者への修学・就労支援の充実。

第3に、体系的なキャリア教育を推進するため、小学校段階から、働くことの意義について学ぶ機会を設けることなどに取り組んでまいります。

各省や産業界と連携しながら、働き方改革実現に向け、これらの施策をさらに進めてまいります。

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、経済産業大臣代理の井原政務官、お願いいたします。

○井原経済産業大臣政務官 ありがとうございます。

世耕大臣が米国出張中のため、代理を務めます政務官の井原でございます。

経産省といたしましても、昨年以降、総理の指示を受けまして検討を進めてまいりました。3点申し上げます。資料13をごらんください。

1点目は、1ページに記載しております検討項目の、「柔軟な働き方がしやすい環境整備」については、研究会を開催し、兼業・副業や「雇用関係によらない働き方」の実態を丁寧に把握し、課題を整理いたしました。今後、関係省庁と協力しながら、「柔軟な働き方」が「選択肢」となるよう、政府全体で取り組んでまいります。

2点目は、資料の4ページに記載しております。「人材育成」については、「人材育成推進会議」におきまして、第4次産業革命の中で求められる能力、スキルの明確化、人材需要の予測などを行っております。

以上に加え、「長時間労働の是正」や「同一労働同一賃金」の実現に当たっては、中小企業・小規模事業者の実情や懸念の声を直接聞いていただくとともに、大企業よりも十分な猶予期間を確保していただくなど、円滑な導入をお願いしたいと存じます。

来年度以降、働き方改革は実行段階として正念場を迎えます。関係省庁と連携して、引き続きしっかりと検討を深めてまいります。

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。

ほかの大臣の方から御発言はございますか。よろしいでしょうか。

それでは、最後に、安倍総理から御発言いただきたいと思います。

プレスが入室いたします。

(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、骨子案を基に実行計画の取りまとめについて議論を行いました。

時間外労働の上限規制について、先日13日、経団連と連合が歴史的な労使合意を行ったのを受け、本日、政労使として提案を行いました。榊原会長には、もう一段の調整をお願いし、上限をひと月100時間未満で了解をいただきました。この方針で計画の取りまとめを行いたいと思います。

時間外労働時間の限度は、あくまで月45時間かつ年360時間が原則であり、労使は、上限までの協定締結を回避する努力を怠ることによって合意しました。政府としてもこれを支援するため、労働基準法を改正し、指針を定め、100時間未満に至らずとも助言・指導を行う制度を整備します。

残る重要な課題として、長年時間外労働規制の大臣告示の適用除外とされてきた自動車の運転業務、建設事業の取扱いがあります。本日も石井国交大臣に調整状況を報告していただきました。

業界の担い手を確保するためにも、長年の慣行を破り、猶予期間を設けた上で、かつ、実態に即した形で時間外労働規制を適用する方向としたいと思いません。

石井大臣には、引き続き調整に努めていただくとともに、<sup>にぬし</sup>荷主、<sup>せしゆ</sup>施主の協力を含めて全政府的なバックアップが必要となりますので、関係大臣、産業界の全面的な協力をお願いしたいと思います。

高市総務大臣や有識者議員の皆さんからも貴重な御意見を頂戴しました。可能な限り実行計画に反映したいと思います。引き続き、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。

今、総理からございましたが、いよいよ取りまとめに向けてまいります。いろいろな形でそれぞれ有識者議員の皆さん方には御相談をさせていただくことになると思いますので、どうぞ、ひとつよろしく願いを申し上げます。

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。

また、これまで同様、御自身の発言内容に限り対外的にお話を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。

本日もありがとうございました。