

第 8 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22日（水）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 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 岩村正彦 大村功作 岡崎瑞穂 金丸恭文	女優 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
	樋口美雄 水町勇一郎 三村明夫	慶應義塾大学商学部教授 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
これまでに取り上げていないテーマなど全般
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：第7回働き方改革実現会議 議事録
- 資料2：田中 弘樹議員 提出資料
- 資料3：高橋 進 議員 提出資料
- 資料4：白河 桃子議員 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：塩崎大臣提出資料
- 資料9：松野大臣提出資料

(概要)

○加藤働き方改革担当大臣 それでは、第8回の「働き方改革実現会議」を開催いたします。

本日は、総理から提示がありました9つのテーマ全般について御議論いただきたいと思っております。

それでは、武田議員から順に御発言をいただきたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

○武田氏 よろしくお願いいたします。

これまでの論点に関し、重要と考える点を改めて述べさせていただきます。

働く人々に明るい将来展望をもたらすには、労働市場の柔軟性を高めることが必要と考えます。日本は労働力人口の減少、寿命の長期化、産業構造の転換に直面しています。これらの変化に対応するには、人材が企業や業種の枠を超えて、移動しやすい労働慣行が不可欠です。具体策を2点申し上げます。

第1に、転職が不利にならない人事制度・退職金制度の確立です。働く人々にとっては、自分に合った働き方を選択し、キャリアを自身で設計できる社会となります。企業にとっても、急速に変化するビジネス環境の中、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。

御参考でございますが、日本人材機構の調査によれば、首都圏の大企業管理職のうち56%が「キャリアをやり直せるとしたら転職したい」と回答していま

す。企業がこうした方々を抱え込んでいることが、生産性向上を阻んでいる可能性がございます。企業のニーズと、働き手のスキルマップを「見える化」し、マッチングを促進していくことも重要です。

第2に、成果や職務、職責に対して報酬を支払う賃金制度の導入です。こうした賃金制度は、まず、多様な人材の活躍を可能にします。また、勤務年数や雇用形態による不合理な差が是正されれば、人々のモチベーションも高まります。

さらに、AIなどの技術革新が進むもとで、日本型サラリーマンから、自由なクリエイターや、未来を切り開くリーダーへと、必要な人材は変化しています。こうした環境変化から考えても、成果や職務、職責に対し報酬を支払う制度への「進化」が必要です。

これらが実現して、初めて「多様な人材の活躍」と「生産性の上昇」が両立し、人々が「明るい未来」を展望できるようになります。実行計画においては、以上の点を盛り込んでいただくことを提案いたします。

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3点、意見を述べさせていただきます。

まず「多様な働き方」とは、育児・介護等に伴う短時間勤務やテレワーク・モバイルワーク、兼業・副業だけではなく、時間・曜日・転勤範囲・業務の責任度などに制約を設けた働き方も含めたものだと考えております。こういった制約のある働き方をみずから希望している人が多いという現状を踏まえ、このような働き方を阻害しないように留意した政策を検討しなければならないと思います。

次に、今回の同一労働同一賃金のガイドラインは、正規と非正規の不合理な格差を是正するのに効果的なものとなっており、日本の労働慣行を踏まえた内容となっていることから、非常に評価できると思っております。しかしながら、同一労働同一賃金が「職能給」の否定や「職務給」の推奨を意図しているかのようにとられているのも事実であります。あくまでも賃金は、労使の協議のもと決定されるべきであり、そこに不合理な格差がなく、納得感が得られるものであることが重要です。

また、欧米型の仕組みが必ずしも日本人にマッチするとは限りません。逆に最近では、日本型経営、例えば暗黙知であるとか単品管理であるとか三方よしなどが欧米で注目されている事例もあります。働き方改革は、日本的労働・日本的経営の全てを否定するものではありません。日本人はこれまで培ってきた

日本型経営に誇りを持ち、課題となる部分を見直しつつ、よい部分を磨いていくことが必要だと思えます。

最後に、前期高齢者納付金などの負担が各健保組合の財政を大きく圧迫している事実がございます。この納付金の算出には65歳以上の被保険者数・扶養者数が大きく影響するため、多くの企業が65歳以上の雇用を抑制しているという実情があります。高年齢者の弾力的な雇用を実現するためにも、この高齢者医療制度における負担金の基準について見直しを検討するべきだと考えております。

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、高橋議員、お願いいたします。

○高橋氏 資料3をごらんいただきたいと思えます。私からは外国人材の活用について申し上げます。

足元の構造的な人手不足。これは潜在成長率を抑制するばかりか、国民生活を脅かす要因にもなりかねません。国内人材の育成、省力化投資に取り組むことはもちろんですが、外国人材活用のための取り組みを強化すべきだと思えます。

3点申し上げたいと思えますが、高度人材、専門人材については、門戸は広がっていますが、環境を整備することが課題だと思えます。新たな技能実習制度がこれから始まるわけですけれども、技能実習経験者を例えば海外で日系企業が積極的に現地採用する、あるいは自治体の業務に関連する外国人研修生の受け入れを拡大する。こういった送り出し国と日本との間で外国人材のエコシステムを構築すること。これが重要だと思えます。3点目に、外国人留学生の就職率を引き上げること。こういったことが現状考えられることではないかと思えます。

しかしながら、例えば技能実習制度は、そもそも国際協力の仕組みであって、雇用確保手段として拡充することには限界があります。今後とも構造的に人手不足が見込まれる分野、例えば建設、製造、農業、医療・介護、家事支援、IT等々では、場当たりのでない、新たな枠組みのもとでの外国人活用に視野に入れるべきではないかと思えます。

新たな枠組みとして、非高度・非専門人材を含めた雇用許可制度を導入してはどうかという提案をさせていただきたいと思えます。

中身ですが、まずは労働市場テスト。国内で求人をして、どうしても人が集まらない、労働者を確保できないという企業に対して外国人雇用を許可する。一方、政府は外国政府との間に二国間協定を締結して、各国に対して割り当て数、対象業種などを決定する。そして、その上でビザを発給する。滞在期間は、

例えば3年とする。そして、入国後は就業教育を経て企業に配置する。それから、一般労働者から、高度・専門人材、熟練労働者への転換、それに伴う長期滞在とか永住も可能にする。例えば、こんな案はいかがでしょうか。

ただし、こうした制度をつくるに当たって踏まえるべきことは、均等待遇、内外人材の差別の禁止ということ、社会保険の対象とすること、あるいは日本の社会に適合し、摩擦を避けるためにも、外国人支援体制の抜本的な整備が不可欠だと思います。現状、こうした負担は主として自治体が負っているわけですが、国も積極的に支援をすべき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、生稲議員、お願いいたします。

○生稲氏 よろしくお願いいたします。

病気治療と仕事の両立支援についてお話をさせていただきます。

私自身、乳がんの告知を受けたときの大きなショックから今日まで、誰にも相談できないけれども、1人では解決できない不安とともに生活をしています。同じような気持ちでいるだろう多くの重い罹患者たちの悩みを少しでも軽くすることができたらと日々願っています。

そこで、医師や医療ソーシャルワーカーなどの医療側スタッフに加えて、治療と仕事の両立支援に特化したチームによるサポートが行われている東京労災病院治療就労両立支援センターを訪問してきました。

こちらでは、復職コーディネーターと呼ばれるスタッフが個々の患者に応じた「オーダーメイド」の復職支援を行っています。そして、相談室で患者を待つのではなく、みずからアプローチをする「アウトリーチ型」の支援を行い、患者が離職を決めてしまう前に、早期に介入していくという形をとっているそうです。

私は自分ががんとわかり、この先どうなってしまうのだろうと考えたとき、怖くて心に壁をつくり、他者と触れ合うことを避けるようになっていました。これからも仕事を続けていけるのかという不安で頭はパニック状態でした。多くの患者も、仕事を失いたくないという気持ちから、会社にその不安をぶつけることは困難だと思います。そんなとき、安心して相談できる第三者の存在は、仕事を続け、生きていく勇気を持つために非常に大切です。

第2回の実現会議では、主治医、会社、そして産業医や心理カウンセラーが相互に連携して患者をサポートするシステムを提案させていただきましたが、このシステムをうまく機能させるためにはシステム全体をコーディネートする存在が必要です。そこで今回、医療や心理学、労働関係法令の知識を身につけ、患者、主治医、会社などのコミュニケーションの「ハブ」として機能するコー

ディネーターの育成を提案します。このコーディネーターは、まず、経済的問題や家庭生活など患者の身近な不安についての相談に対応します。その後も引き続き、患者に寄り添いながら、継続的に支援を行います。そして、会社側に対しては、治療や副作用の内容を提示しながら、それらを踏まえた両立の具体的な方法をとともに考えていきます。

会社側にも、がんなどの患者を働かせてよいのかという懸念があり、結果的に復職や仕事との両立を諦めざるを得ない事例があると聞きます。だからこそ、こうして患者と会社の橋渡しを行うコーディネーターが、共通の認識をしっかりと持たせて、双方の悩み、懸念を解消できるような寄り添うシステムが必要です。

多くの病院では、就労面まで含めたフォローアップは、まだほとんどないと言ってもよい状態です。病気を抱えながらも、働き続けたいという意欲を持った労働者を支えるコーディネーターを育成し、全国の病院や職場で両立支援が可能となるようにしていただきたいと思います。

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す。

続いて、白河議員、お願いいたします。

○白河氏 よろしくお願いいたします。

労働時間の上限については、ぜひ労使、委員の皆様、協力して、法規制が実現できるようにお力をお貸しいただきたいと思います。

そして、私のところには、「自分たちの働き方も何とかしてほしい」という声が多く寄せられます。教師、医療従事者、そして霞が関を含む公務員の方、マスコミです。特に教師については、英国で決められた教師がすべきでない仕事の8割を、日本では教師が担っています。今、各校の事務担当は1人ぐらいなので、さらにもう一人、ITの事務担当の割り当てをする、または子供たちにタブレットを配ることなども効果的です。詳しくは資料4ですので、ぜひご覧ください。

また、女性の働き方について3点申し上げます。

女性の活躍には「ガラスの天井」問題、そして「年収が重力から逃れられないほど低い」問題の2種があります。

若年層のフルタイムの共働き夫婦は減っており、夫フルタイム妻パートタイムの共働きがふえております。女性の年収がいつまでも100万円台前後の重力から逃れられないと、消費もふえず、子供の数もふえず、老後の女性の貧困がふえます。もっと女性の年収を上げる必要があります。以下の3点が欠かせないものと思っています。まず、男性の育児参画。2点目が、最低賃金の上昇。3点目が、保育園の拡充です。

男性の育児参画については、総理が言及なさった「男性の産休」をぜひ企業は導入し、または取得率を公表していただきたい。または男性が育休、産休をとった場合に「評価の低下」をしないと約束してほしい。

また2点目、最低賃金の上昇について。世帯所得がアップするのが年収200万円以上になるのですが、200万円以上になるために働く時間の差が首都圏と地方では10時間以上あります。女性がもっと働きたいと思うには「最低賃金のアップ」が効果的だと思っています。

保育園に関しましては、本当に、総理、塩崎大臣とも、すでにやっています。ただ、周りのお母さんたちから今、いちばん言われているのは保育園に入れないという問題。難しいのは、政府の施策を上回る女性の就労の伸びだと思っています。今の形というのは限界があるのではないかと思っています。保育の質を担保しつつ「企業主導型保育園」のような、認可型だけではなく、指定型の拡充、そして自治体の負担もかなり大きいので、国からの予算のさらなる拡充をお願いいたします。

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、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、外国人材の受け入れについて。

現在の制度の一つとして外国人技能実習制度があります。この制度には、民間団体が仲介することによる中間搾取などの弊害、実習生に職場移動の自由がないことによる低廉な労働条件の容認といった構造的な問題があり、実際に多くの問題を発生させてきました。昨年制定された新たな技能実習法は、これらの問題の改善を図ろうとするものですが、問題の根本的な解決を図るものとは必ずしも言えません。韓国など諸外国でとられている方法も視野に入れながら、中長期的な視点から、日本の労働市場の健全な発展と外国人材の積極的な活用の両立を可能とする制度のあり方を検討することが必要ではないかと思えます。

次に、公務部門の働き方改革について。

今回の働き方改革で進められている長時間労働の是正、非正規労働者の待遇改善などの課題及びその基盤にある労働者の健康確保、労働生産性の向上、社会的公正の実現、待遇改善による消費と経済の活性化といった要請は、国家公務員・地方公務員等の公務部門にも同様に当てはまるものです。公務部門においては、これらに加えて、国民の安全と生活の保障、財政健全化といった要請をあわせて考慮することが必要になりますが、これらの点は改革の具体的なあり方の中で考慮に入れることができるものであり、これらがあるから改革はできないという性質のものではありません。公務部門の働き方改革についても、

民間部門から大きくおくれることのないよう、前向きな取り組みを進めるべきだと思います。

最後に、同一労働同一賃金の実現について。

昨年末に策定された政府のガイドライン案への関心が労使の間で大きく高まっており、ことしの春闘でもこのガイドライン案に沿った取り組みを進める動きが見られています。今後、法改正案の審議、改正法の施行へと進むプロセスと並行して、ガイドライン案を踏まえた労使や各企業の取り組みが着実に進められるよう、政府としても万全の対策をとっていただきたいと思います。

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、樋口議員、お願いいたします。

○樋口氏 資料6をごらんいただきたいと思います。

まず、外国人人材の受け入れについてでございますが、高度人材並びに専門人材につきましても、さらに積極的な受け入れを促進していくことが求められるかと思っております。その一方、未熟練の外国人労働者の受け入れについてでございますが、一時的なニーズの問題だけで即断すべきではないと考えております。日本人の雇用への影響、特に社会的コストというものについても十分勘案すべきだろうと思っております。私も、韓国では二国間の協定に基づく外国人労働者のコントロール制度を受け入れておりますが、話を聞くと、いろいろ感じるところがございました。現在の技能実習制度というものが多々問題を抱えていることは十分理解しておりますが、さりとて、それにかわってこれがベストであるという受け入れ方法を具体的に考えますと、なかなか難しいところがございます。

本件につきましても、一時的な労働力不足への対応といった視点だけではなく、やはり国民の理解とコンセンサスを求めていくことが重要で、その上での判断ということになるのではないかと思います。

2番目ですが、就職困難者の就業支援についてお話ししたいと思います。就職氷河期に学校を卒業し、正社員になれず非正規のまま就業している方、あるいは既に無業になっているという方がたくさん存在しております。この中間層の雇用環境の改善を図っていくためにも、こうした方々への正社員化を進めていくことが不可欠であると思っております。現在のタイトな雇用環境はそのチャンスであると考えております。同一労働同一賃金の取り組みを通じた教育・研修機会の提供、さらにはきめ細かなマッチング支援など、そのための対策を実行計画では明確に記述すべきではないかと思います。

また、長期離職者、ひきこもり、あるいは高齢者、障害というふうに疑われる人などの就職困難者に対して、生活困窮者自立支援法で、自治体が企業等の

協力を得ながらこうした人に合わせた支援を行っているということでございますが、これについて、さらなる拡充が重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、お願いいたします。

○榊原氏 前回の会合におきまして、安倍総理から、時間外労働の上限規制のあり方等について、労使で胸襟を開いて責任ある議論を行うようにとの御発言をいただきました。

連合の神津会長とは、直接お会いして、内容を詰めることとしております。総理の御発言をしっかりと受けとめて、合意形成に向けて、最大限努力してまいります。

外国人材受け入れについて申し上げたいと思います。本格的な人口減少社会を迎える中で、我が国が経済社会の活力を維持・強化していくためには、外国人材の受け入れ促進は、非常に重要な課題であると考えます。

特に、深刻な人材不足に直面しているのは、IT分野であります。今後、Society5.0を本格的に推進するためには、大量のIT人材が必要とされますが、この分野では国内人材が圧倒的に不足しております。高度なIT人材の獲得競争は世界的にも激化しておりますけれども、我が国も海外からの高度人材確保に迅速に取り組むべきと考えます。

こうした観点から、政府が新たに導入しようとしている、1年で永住権を取得できる日本版高度外国人グリーンカード制度は、我が国で働く魅力を高める上で大変有効であると考えますので、積極的に活用すべきと考えます。

また、海外人材の定着化を促すためには、ダイバーシティ経営の推進、長時間労働の是正、あるいは人事制度改革など、外国人材にとっても魅力ある就労環境を整備していくことが必要だと考えております。加えて、インターナショナルスクールの整備など、帯同家族への対応も必要であります。

以上が高度人材の受け入れ促進についてですが、それ以外にも我が国の産業基盤の強化やインフラの維持・整備に必要な技能を有する人材、あるいは介護など国民生活の基盤の維持に必要な人材の確保策も求められます。日本再興戦略では「経済・社会基盤の持続性を確保していくため、真に必要な分野に着目しつつ、外国人材の受入れの在り方について、総合的かつ具体的な検討を進める」とあります。その具体化に向けて検討を深めるべきと考えますが、その際には国内での管理体制、あるいは国民的な合意形成のあり方にも留意が必要と考えます。

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、お願いいたします。

○神津氏 前回の会議での安倍総理からの「労使の合意形成が重要である」との御示唆を踏まえまして、榊原会長と直接、会話をしていくことを確認しております。実行計画の策定に向けて、時間外労働の上限時間設定などに関して胸襟を開いて会話を重ねてまいりたいと思います。今ほど、榊原会長がおっしゃられたとおりであります。そのことをまず冒頭申し述べておきたいと思います。

以下、資料7を御参照ください。これに沿って発言したいと思います。

前回、時間外労働の上限時間について事務局案が示されたわけではありますが、これはまず36協定の原則の上限時間は月45時間、1年360時間であり、それを超えれば法違反であること。そして、職場の労使が「特別の事情がある」と判断して協定を結ぶ場合においても、年間720時間が最長の時間であるということでもあります。この原則と例外の扱いを踏まえて、職場労使が格段の努力をしていくことが求められる。このように認識をしております。

また、とりわけ足元の生産性が低いとされる分野におきましては、早急に労使による対策立案と速やかな実行が求められると思います。そしてその際には、当該労使だけに問題解決に向けた負担を負わせるのではなく、かかわる全ての発注元・ユーザーの理解を組み込んだものとするのが不可欠と考えます。公正取引の担保はもちろんのこととして、生み出した財・サービスに相当する対価を確実に確保することや、それらを原資とした成果配分の増と人材の確保がなければ、長時間労働の是正は成り立たないと考えます。

次に、一時的に業務量が増加する場合の対応であります。この働き方改革実現会議の大きな目的の一つは、過労死・過労自殺をこの日本から一掃していくことだと理解しております。労使の対策が十分に行き届く職場であれば、たとえ一時的な業務量の増加が顕著なものであっても、産業医の面談等を含めた手厚い措置が可能であります。問題はそのような労使関係にカバーされ得ない職場が残念ながら我が国には圧倒的に多いという事実であります。

上限時間の設定に際しましては、これらの点を十分に踏まえるべきと考えます。

本実現会議でまとめられる実行計画は、いわば、全ての働く者に向けたメッセージでもあります。ただいま述べました諸点を踏まえつつ、合意形成に向けた努力を重ねてまいりたいと思います。

なお、日本で働く外国人労働者が100万人を超えたわけではありますが、一方で、労働者としての権利が侵害されている実態もあります。国籍にかかわらず、同等の賃金・労働条件や労働者としての権利が実態として保障されなければなりません。また、外国人材の安易な在留資格や就労資格の緩和などなし崩し的な受入れ拡大は問題であると思います。社会インフラの整備とそのコスト負担も

含めた総合的・国民的な議論が必要と考えます。

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。

続いて、大村議員、お願いいたします。

○大村氏 中小企業は、深刻な人手不足に悩まされております。仕事も選べず、仕事の集中や急な短納期発注対応を余儀なくされることもあります。労働規制の制度設計や支援措置の検討に当たっては、御配慮をお願いいたします。

また、取引上の力関係で、中小企業にしわ寄せされないように、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。特に、3点申し上げます。

1点目は、長時間労働についてです。私が前回会議で申し上げましたが、震災などによるサプライチェーンの維持、復旧のための業務、基幹システムの不具合への急な改修、取引先の破綻のため、急な資金繰り対応の際の経理担当や信用組合の担当など、突発的な出来事に対処するためのやむを得ない残業が発生します。労働基準法第33条による措置の対象であることを何らかの形で明確にさせていただきたいと思っております。また、この措置を利用する際には、事業者の過度な負担となる手続にならないよう御配慮をお願い申し上げます。

2点目は、同一労働同一賃金についてです。ガイドライン案に示されましたが、解釈の余地が大きく、中小企業は具体的にどう対応したらよいかわからないといった声が届いております。今後の法改正における丁寧な議論や対応窓口の整備をお願いしたいと思います。

3点目は、多様な働き方等についてです。働き方改革の実現のためには、脱時間給の導入、兼業・副業の推進、女性・高齢者の活用など、人材不足・人手不足への対応も欠かせません。特に、外国人材の活用については、現在、全国で約1,500の組合、約2万7,000の組合員企業が外国人技能実習制度を実施しておりますが、全国中央会といたしましても、制度の適正化に一層取り組んでまいりますので、引き続き、制度の定着、円滑化を図っていただきたいと思います。

長時間労働の是正や同一労働同一賃金の制度の施行に当たっては、周知や準備のための期間が必要です。また、中小企業の多面的な支援を総合的にセットして制度設計することが重要と考えます。実行計画には、多様な中小企業の持続的発展が図られるよう、生産性向上支援に加え、取引関係の適正化や、制度改正に伴う労務管理負担の軽減なども含めた、パッケージの形で支援策を講じていただきますようお願い申し上げます。

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、お願いいたします。

○三村氏 まず申し上げたいのは、時間外労働の上限規制についての労使の合意形成にあたっては、中小企業のこともお忘れないように、ぜひともお願いしたいと思います。

生産年齢人口は、これから毎年60万人ずつ確実に減少し、人手不足は年々深刻化いたします。短期的には、就業を希望する女性、高齢者、若者を中心とした人的資源をフル活用するとともに、より根本的には生産性を引き上げることで何とか成長を維持しなければなりません。その意味で、多様な人材の活躍推進に向けた働き方改革について、この会議で議論できたことは率直に評価させていただきたいと思います。

ただし、本会議の発足時に安倍総理の掲げた9つのテーマには「外国人材の受入れ」及び「働き方に中立的な社会保障制度・税制」も含まれておりました。

例えば、外国人材の受け入れについては、人手不足がさらに深刻化し、中長期的に経済成長がより難しくなる中で、外国人材の活躍推進に期待が集まるのが予想されますので、移民とは違う形での受け入れについて、今から網羅的に課題を整理し、議論する必要があると思います。

また、社会保障制度・税制については、一体改革の議論は避けて通れないと思います。高齢者に偏った社会保障給付を見直して、恒久財源を女性や若者など多くの就業希望者、さらに少子化対策に大きく振り分けるべきだと思います。こうした構造改革は一部の人には痛みを伴いますけれども、長期安定政権の安倍内閣だからこそ、今後、真正面から議論してほしいテーマです。

最初の会議で安倍総理は「働き方改革こそが、労働生産性を改善するための最良の手段。働き方改革は、社会問題だけでなく、経済問題である」と発言されました。商工会議所としても、これに全面的に同意するものであります。働き方改革によって新たなイノベーションが生まれ、生産性も向上し、日本の成長率を引き上げるというポジティブな面に期待しております。

ただし、これまでの議論は同一労働同一賃金や長時間労働是正などに絞られ、生産性をさらに伸ばしていくための網羅的な議論ができたのか、やや疑問が残ります。

働き方改革は規制改革の中でも難易度の高いものですが、成長戦略の一丁目一番地であり、中小企業の活力強化、生産性向上につながることを期待しております。実行計画では、ただいま申し上げた視点も踏まえて、網羅的かつ現場の実情に合わせた内容となることを望みます。

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、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。

私は資料は用意しておりませんので、今まで申し上げてきたことに加えまして一言、意見を申し述べさせていただきます。

現在、未来投資会議で、第4次産業革命時代に企業はどうビジネスモデルを変革し、どう国際競争力を高めるか、どう変化対応すべきか、個人は生涯現役で活躍できる専門性をどう身につけるべきか、そのためには必要な学び直し・リカレント教育はどうあるべきかを議論しているところでございます。

今回の働き方改革は、未来の変化にも十分対応できるように、多様な働き方を許容し、自律的な働き方を望む個人が望まない制約はなくしていただき、最低限守るべき法制度としていただきたいと思います。

外国人人材の活用につきましては、第4次産業革命をリードできる我が国の人材は質も量も不足しているという認識でいます。高度な専門性を有した外国人人材獲得は急務であり、海外の規制と競争可能な法制度を早期に実現していただきたいと思います。

最後になりますが、これも何度も申し上げてまいったことですが、上限規制の導入につきましては、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していただきますよう重ねてお願い申し上げます。

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、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。

私は、きょうは外国人労働者の問題を取り上げたいと思います。提出資料はございません。

この問題を検討する上で原則となるべき考え方は、少なくとも次の3つであると考えております。

第1は、我が国に来て雇用される外国籍の方々には、抽象的な「労働力」ではなく、特定の文化・言語・宗教などの環境の中で育ち、生活してきた生身の人間であるということであり、彼らの中には一定期間経過した後は帰国することが予定されている方もいますが、我が国に滞在中は、彼らの文化・言語・宗教等を尊重しつつ、しかし無用なあつれきが生じないように情報の提供等の配慮を行い、我が国の社会の中で受け入れることが必要となります。

第2は、外国国籍の労働者やその家族の人間としての尊厳を守り、人権を保障することであり、とりわけ、外国の国籍であること、あるいは人種や民族といったことを理由とする差別は許されないものであり、排除されなければなりません。

第3は、雇用されて就労する場合は、労働法や社会保険法の適用が確保されることでもあります。技能実習生については確保されているわけでありませけれども、定住者として我が国で就労している日系人については、私も現地調査をしたことがあります。労働法はともかく、社会保険の適用が回避されることが少なくありません。しっかりとした社会保険の適用監督が求められます。

また、社会保険の適用の回避が発覚し、さかのぼって被保険者資格が認められずと多額の保険料負担が日系人の労働者に発生します。これが、彼らが行政当局に社会保険適用を働きかけることを断念させる原因になっています。事業主が故意に社会保険適用を回避した場合は、過去の保険料については被保険者分も含めて全額事業主負担とするといった、日系人の権利行使を容易にする方策が検討されるべきではないかと思っています。

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 リそなホールディングスの新屋でございます。

本日は、企業と従業員の関係について、少しお話をさせていただきます。

企業と従業員の関係は、時代とともに変化しています。例えば、新卒採用で見ても、就職氷河期といった時代もありましたが、現在は超売り手市場になっております。

以前は、企業が従業員を選ぶ時代であったかもしれませんが、現在は従業員が企業を選ぶ時代になっています。人材確保が課題になっている企業も多数あると思います。

働き手にとって魅力のある職場となるために企業が努力をする一方で、従業員の側も、自己実現や自己成長のためには努力が必要であり、意欲・能力のある人が報われなければならないと考えています。

そうした認識のもと、当社グループでは、企業と従業員がWin-Winの関係になるということを目指して、さまざまな人事施策を実施してきております。同一労働同一賃金の仕組みもその一つになります。

この働き方改革実現会議でも議論される労働関連法令などは、その歴史的背景から、弱者としての従業員を守ることが重視されておりますが、これからの時代は、企業と従業員の良い関係をサポートする役割も強めていくことが日本経済の活性化につながるのではないかと考えます。

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。

最後になりましたが、岡崎議員、お願いいたします。

○岡崎氏 障害者雇用について述べさせていただきます。

弊社が障害者雇用に取り組む中で思うことがあります。中小企業、特に社員50人以下の企業の障害者雇用促進が今後の障害者雇用率アップにつながるのではないかと考えます。

理由は、中小企業は、経営者自身が障害者一人一人の特性や個性を理解した上で、採用、仕事の配置や切り出しが行えること。現場での問題発生時も、経営者が責任者となり、改善に取り組むことができること。数合わせの雇用ではなく人材として採用することで、経営者に「障害者の人生を預かる」という覚悟ができるため、継続的な障害者雇用が進むと考えます。

大企業は、早くから障害者雇用に前向きに取り組んでおられ、雇用率にも貢献していらっしゃいますが、障害者雇用の会議で人事担当者が言われるには、法定雇用率の充足が第一義的な目的となるため、個々の特性を生かした雇用とならず、ミスマッチが起き、離職につながりやすい。また、生産効率を優先するため、採用する障害種別は耳の不自由な人や身体障害者の採用が多く、知的障害、精神障害の方の採用を避ける傾向があることもわかりました。

特例子会社の場合も同様に、障害特性の偏り傾向があるとともに、本社との日常的な交流が少なく、共生の社会づくりにつながりにくい側面があることがわかりました。

労働局の雇用率の統計発表は、法定雇用率の充足に重きが置かれるためか、社員50人未満の企業の雇用実態については発表されていません。多くの企業がハローワークを通じて雇用をしている現実から、社員50人未満の企業の雇用実態もつかんでいるのではないかと考えます。一社当たりの雇用数は少なくても、中小企業の企業数は圧倒的に多いので、社員50人未満企業も統計発表に加えていただき、その実態から支援や啓蒙活動を行っていただきたいと思えます。

以上でございます。

○加藤働き方改革担当大臣 どうもありがとうございます。

以上、有識者の皆さんから御意見をいただきましたけれども、何か追加的に御発言はございますでしょうか。

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。

資料8を今日は御用意しております。

働き方改革は、多様な働き方の選択を可能として、企業の生産性や競争力の向上、そして賃金アップ、さらには経済成長につながることで、すなわち、何度も申し上げておりますけれども、「働く喜びと成長の好循環」が重要だと思えます。これは同一労働同一賃金や、あるいは労働時間、高齢者問題など、全ての労働政策に共通の考え方でありまして、外国人活用につきましても同じこと

だと思っております。

昨日の国家戦略特区諮問会議におきましても、外国人材の受入れについて議論がなされました。特に専門的・技術的な分野における外国人の積極的な受入れは、内なるグローバル化の推進や日本人にはない新たな発想をイノベーションに結びつけて、我が国の経済社会の競争力強化のために重要だと思っております。

しかしながら、さまざまな課題があり、そして、その対応ぶりについて資料8にお示ししております。

高度外国人材などの「成果で評価される分野」での活用は、職務の明確化と、公正な評価・報酬を実現する「同一労働同一賃金」と同じ考え方に基づく改革と「高度プロフェッショナル制度」など、健康確保の下で、成果を公正に評価する労働制度の導入がいよいよ肝要だと思っております。

また、外国人材が英語だけでも活躍できる環境整備も重要だと思います。企業内での英語公用語化の取組をはじめ、外国の言語や文化の理解を図るなど、受入れ側である日本企業自身の変革のよいチャンスでもあろうかと思っております。

今後、厚労省としては、職務の明確化、あるいは公正な職務能力評価と処遇の構築など、働き方改革を推進する法改正の実施。そして、海外の大学の学生や日本への留学生のサマージョブやインターンシップのマッチング支援などを新たに開始しようと思っております。日本企業における英語力強化などの研修支援の強化、さらには、今日も何度も出ておりますが、IT人材の海外からの受入れについても、その第一歩として、例えばインドなど、現地での求人情報提供、マッチング支援の検討に新たに組み込んでいきたいと思っております。

外国人材の活用は、少子高齢化による社会構造変化の著しい我が国にとって必要不可欠でございます。創意工夫により課題を解決し、今後もしっかりと取り組んで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、世耕大臣、お願いいたします。

○世耕経済産業大臣 最近、若い人が企画した働き方改革のイベントに出てまいりましたが、若い人から「もっと働きたい、柔軟に働かせてほしい」という声が非常に多かった印象でした。健康で、働きたい人を無理やり一律に制限するのも働き方改革に逆行すると思っております。労働時間と働き手の関係は一律に考えるべきではないと思っております。

また、最新のテクノロジーを活用した健康管理や職務管理にも注目すべきであります。ウェアラブル端末などを活用して、生産性向上をはかるシステムの開発など、我々が思いつかないような取り組みが進んでいます。こういう動き

をさらに促していかなければならないと思います。

また「成果」で評価される分野については、健康確保を前提にしながら、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とトータルパッケージで進めていくことが必須であります。これらについては、実行計画にしっかりと明記することが重要だと思えます。

外国人材については、まさに働き方改革と表裏一体であります。第4次産業革命のもとで生産性を上げていく観点からも、IT分野を中心に、高度外国人材の獲得は非常に重要であります。欧米の現在の政治状況を見ると、オープンでグローバル志向の強い高度IT人材を日本へ招くためには、今がチャンスだと思います。ここでオープンなメッセージを発信できるかどうか为正念場であります。日本の成長に関心を持つ海外の投資家もまさにこの点を注目しております。

ジョブディスクリプションが明確で、それに基づいて成果が評価されることが前提の高度外国人材を受け入れることができるような働き方改革を実現しなければならぬと考えます。

○加藤働き方改革担当大臣 ありがとうございます。

松野大臣、お願いいたします。

○松野文部科学大臣 資料9をごらんください。

文部科学省では、これまでの実現会議における議論を踏まえつつ、働き方改革の具体策を検討しています。

特に、総理からお示しいただきました検討テーマのうち「女性・若者が活躍しやすい環境の整備」に向けては、第1に、高校中退者等の高卒資格取得に向けた学習相談・学習支援や、その後の就労・自立につなげる地域モデルの構築・全国展開。第2に、女性の学び直しを支援し、再就職等につなげていくため、大学等における女性リカレント教育モデルの構築及び講座数の増加。第3に、子育て中の女性等が受講しやすいよう、大学等において短時間で学べるプログラムを認定・奨励する仕組みの創設などに、関係省とも連携しつつ、新たに取組みます。

働き方改革実行計画の策定に向け、文部科学省施策の具体化を引き続き進め、その全体像を示してまいります。

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。

ほかの大臣から御発言はございますか。

よろしいでしょうか。

最後に、安倍総理から御発言をいただきたいと思えます。

プレスが入室いたしますので、少しお待ちください。

(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 本日は外国人材の受入れ問題など、これまでに取り上げていないテーマ全般について御議論をいただきました。働き方改革実現会議がスタートして今日で8回目になりますが、個別テーマについての議論は今回が最終回となりました。

働き方改革は日本の企業文化、日本人のライフスタイル、日本の働くということに対する考え方そのものに手をつけていくという改革であると申し上げてきたところでございます。長時間労働についても、長時間労働の上に様々な商習慣ができ、労働慣行ができています。これを変えていくためには、政労使が正に3本の矢となって一体となって取り組んでいくことが必要であります。

罰則付きの時間外労働上限規制の導入についても、長年、労政審で議論してきましたが結論が出なかった問題でございます。ということは、一度ここで何か強引な結論を出したとしてもこれは労政審に出していくわけでありますから、そこでまた結論が出ないということになるわけでございます。

そこで私が議長という責任を持つ形で本会議を設置して、議論していただいているわけでございます。

労使ともに働く人の実態を最もよく知っているわけであり、現場に対してどれくらいの時間外労働時間の上限が実効性があり、かつぎりぎり実現可能なかということを考えていただきたいと思います。

本日も榊原会長、そして神津会長からもお話があり、またお二人が合意に向けて大変な御努力をしていただいていることに改めて敬意を表したいと思いますが、私も力を尽くしていく決意でございます。これまでの努力が水泡に帰すことのないよう、しっかりと合意形成に努めていただきたいと思いますようお願いを申し上げます。

外国人材の受入れについては、我が国では、専門的・技術的分野の外国人については、わが国の経済社会の活性化に資することから、積極的に受け入れることが重要との見解をとってきました。他方、専門的・技術的分野とは評価されない分野の外国人の受入れについては、ニーズの把握や経済的効果の検証だけでなく、日本人の雇用への影響、産業構造への影響、教育、社会保障等の社会的コスト、治安など幅広い観点から、国民的コンセンサスを踏まえつつ検討すべき問題との立場をとっているところであります。このような視点を踏まえて、実行計画を取りまとめていきたいと思っておりますので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 本日はありがとうございました。特に今月は3回にわたって、この会議を開催させていただきました。

次回の予定及びテーマについては、これから事務局から連絡をさせていただきますが、今、総理からお話がありましたように、個別テーマについての議論は今回が最終回ということで、いよいよ実行計画の取りまとめに向けて議論を進めさせていただきたいと思っておりますので、引き続きよろしくお願いをしたいと思います。

また、御発言ぶりについては従前どおりでございますので、御自身の発言に限り対応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たいと思っております。
どうもありがとうございました。