

第5回 一億総活躍国民会議
議事要旨

(開催要領)

1. 開催日時：平成28年2月23日（火）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	一億総活躍担当大臣
構成員	菅義偉	内閣官房長官
	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)
	石破茂	地方創生担当大臣
	麻生太郎	財務大臣
	馳浩	文部科学大臣
	塩崎恭久	厚生労働大臣
	森山裕	農林水産大臣
	石井啓一	国土交通大臣

(有識者)

飯島勝矢	東京大学高齢社会総合研究機構准教授、医師
工藤啓	認定特定非営利活動法人育て上げネット理事長
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、ジャーナリスト
高橋進	日本総合研究所理事長
対馬徳昭	社会福祉法人ノテ福祉会理事長
土居文朗	慶應義塾大学経済学部教授
樋口美雄	慶應義塾大学商学部教授
増田寛也	東京大学公共政策大学院客員教授
松爲信雄	文京学院大学人間学部教授
松本理寿輝	まちの保育園代表
三村明夫	日本商工会議所会頭
宮本みち子	放送大学副学長

若松謙維	復興副大臣
松下新平	総務副大臣
鈴木淳司	経済産業副大臣

(参考人)

水町勇一郎	東京大学社会科学研究所教授
-------	---------------

(議事次第)

1. 開 会
2. 非正規雇用労働者の待遇改善、高齢者の就業促進、若者の就業促進、障害や難病のある方の就業促進について
3. 内閣総理大臣挨拶
4. 閉 会

(説明資料)

- 資料1：第4回 一億総活躍国民会議 議事要旨
資料2：同一労働同一賃金の推進について（水町勇一郎教授 提出資料）
資料3：工藤 啓 議員 提出資料
資料4：宮本みち子議員 提出資料
資料5：白河 桃子議員 提出資料
資料6：増田 寛也議員 提出資料
資料7：樋口 美雄議員 提出資料
資料8：土居 文朗議員 提出資料
資料9：松爲 信雄議員 提出資料
資料10：飯島 勝矢議員 提出資料
資料11：石破大臣提出資料
資料12：馳大臣提出資料
資料13：森山大臣提出資料
参考1：第4回 一億総活躍社会に関する意見交換会 議事要旨
参考2：第5回 一億総活躍社会に関する意見交換会 議事要旨

(概要)

○加藤一億総活躍担当大臣 それでは、ただいまから第5回の「一億総活躍国民会議」を開催いたします。

各議員の先生方におかれましては、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。

本日は、大日方、菊池両議員が御欠席であります。お二人は、若者、障害者の就業促進について、大変深い御知見を持っておられます。次回の国民会議では、ぜひ発言をしていただきたいと思いますと考えております。

お手元の配付資料ですが、事務局から、資料1として、第4回国民会議の議事要旨、参考1、参考2として、都合をつけていただいた有識者議員にも御参加いただきました、意見交換会の議事要旨をお配りしております。

それでは、議事に入らせていただきます。

本日の議題の1つでございます、非正規雇用労働者の待遇改善を考える上で、大変重要なテーマであります。同一労働同一賃金の推進につきまして、欧州の状況など、基礎的な情報を共有した方が、今後の議論に資するということで、今日は、労働法を御専門の東京大学の水町勇一郎教授に御出席をいただきました。

それでは、早速ですけれども、水町先生、よろしく願いいたします。

○水町氏 ありがとうございます。東京大学の水町と申します。よろしく願いいたします。

資料2を御覧ください。同一労働同一賃金の推進について、私が専門といたします労働法の観点から、簡単に重要なポイントをお話させていただきたいと思えます。

1枚おめくりいただいて、1ページ、同一労働同一賃金とは何かということですが、これは簡単に言うと、職務内容が同一または同等の場合には、同一の賃金を支払うべきだという考え方になります。

ここで注意すべきなのは、この考え方を正規・非正規労働者間の処遇格差問題に当てはめる場合、非正規労働者、パートタイム労働者、有期契約労働者、派遣労働者に対し、合理的な理由のない不利益取り扱いをしてはならないという形で、ヨーロッパ諸国では、法制度化されていることが多い。合理的理由のない不利益取り扱いの禁止の中で、賃金については、職務内容が同一であるにもかかわらず、賃金を低いものとするのは、合理的な理由がない限り許されないと、ヨーロッパでは解釈されています。

具体的にヨーロッパでどのように規定されているかという点について、2ページ以降を御覧ください。2ページを御覧いただくと、ヨーロッパ全体の共通のルールであるEUが一番左の箱に入っておりまして、ヨーロッパ、EUを代表する国であるフランスとドイツが、真ん中と右の箱に入っております。

ここでは、例えば左の上の箱、EUのパートタイム労働指令という共通ルールを見てみますと、パートタイム労働者については、客観的な理由によって正当化されない限り、フルタイム労働者より不利益に取り扱われてはならない。

さらにはその下の箱、有期労働契約指令によりますと、有期契約労働者は、客観的な理由によって正当化されない限り、常用労働者より不利益に取り扱われてはならないと書かれています。

これがそれぞれの国、例えば一番右側のドイツの国内法の規定によりますと、右上の箱、パートタイム労働者は、客観的な理由によって正当化されない限り、フルタイム労働者より不利に取り扱われてはならない。

さらにはその下、有期契約労働者は、客観的な理由によって正当化されない限り、無期契約労働者より不利に取り扱われてはならないということが書かれています。

詳細は、2ページから3ページの表を御覧ください。

ここで重要なポイントになるのは、3ページの下でございます。ポイントとなるのは、基本的には、客観的な理由がない限り、非正規労働者に対して、不利益な取り扱いをしてはならないという形で、ルールが設定されている。

そして、ここで注意すべきなのは、パートタイム労働者、有期契約労働者、派遣労働者について、同じルールを当てはめることが基本になっている。例え

ばパートタイム労働者と有期契約労働者については、厳しい規制が課されているけれども、派遣労働者については、規制が緩いということになると、派遣労働者を使ってコスト削減をする、労働市場のゆがみがそこで偏ってしまうという事態になりますので、基本的には背景を同じくするような、パート、有期、派遣労働者については、同じルールを当てはめることが基本になり、そして、このルールの中で、賃金に差が設けられている場合には、賃金差を正当化するような客観的な理由があれば、それは認められるという取り扱いが、ヨーロッパでもなされている。ここが1つの重要なポイントになります。

次のポイントは、それを正当化するような客観的な理由とは何か。4ページを御覧ください。ヨーロッパでも、客観的な理由として、さまざまなものが挙げられています。

例えばフランスでは、提供された労働の質の違いというものや、勤続年数の違い、さらにはキャリアコースの違いといったものが、賃金格差を正当化する客観的に合理的な理由になると解釈されています。

1つだけ例を見てみますと、下のアスタリスクの3、キャリアコースの違いは、フランスの破産院の2006年判決ですが、労働協約によって、職業能力の向上のために、キャリアコースというものが設定されている。このキャリアコースに進んだ労働者と、キャリアコースに進まなかった労働者の間では、たまたまある時点で職務が同じであったとしても、賃金が違う。この賃金格差は、キャリアコースが異なることを理由とするもので、これは賃金格差を正当化する客観的な理由になるとして、同一労働同一賃金原則に違反しないと解釈されております。

ただ、ここで注意すべきなのは、客観的な理由というものは、全ての場合、全ての企業、全てのケースにおいて、当てはまるような、一律に定められるようなものではなくて、個別具体的な事案によって、給付の内容によって異なるものと解釈されているという点が、注意が必要なところです。

それでは、このような法原則を日本に導入することが可能か。2ページ飛んで、6ページを御覧ください。ヨーロッパは、賃金制度として、職務給、職務内容にリンクした賃金制度がとられている。これに対して、日本では、単なる職務内容ではなくて、将来に向けたキャリア展開を加味した、いわゆる職能給という賃金制度になっているので、日本にヨーロッパのような、同一労働同一賃金原則を導入するのは難しいということが、よく言われます。

しかし、先ほども見たように、ヨーロッパにおいても、労働の質とか、勤続年数とか、キャリアコースの違いなどは、同一労働同一賃金の例外として、考慮に入れられています。このように、ヨーロッパでも、同一労働に対して、常に同一の賃金を支払うことが義務づけられているわけではありません。

こういう多様な事情を考慮に入れれば、日本でも、同一労働同一賃金原則の導入は可能ではないかと考えられるわけです。

そして、その場合に、肝心な客観的理由、合理的な理由の中身はどうか。これが重要なポイントになってきますが、基本的には個別の事案に応じて、裁判所で判断され、裁判所の判断の積み重ねの中で、社会的に定着していくことが考えられます。もっとも裁判所の判断の積み重ねや定着を待つと、それにはかなりの時間がかかります。

そこで、日本でこの原則を導入するに当たっては、法律の整備を行うとともに、ヨーロッパの例などを参考にしながら、合理的な理由としてどういうものがあるのか、政府としてガイドラインを示すことによって、ある程度交通整理をすることが必要なのではないかと思います。

7ページを御覧ください。このような形で、日本に同一労働同一賃金原則を導入する意義はどこにあるのかを確認しておく、この点は、大きく2つあるのではないかと。

1つは、職務内容が同一または同等であれば、同一賃金を支払う、あるいは合理的理由のない待遇格差を禁止することが原則であることを法律上明確にする。労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法上、きちんと法律改正を行って、その方向性を政府として打ち出すことが、第一に重要な意義として考えられるのではないかと。

第二に、同一労働同一賃金原則と異なる賃金制度などをとる場合には、どうして同一労働同一賃金原則ではない賃金制度等をとっているのかという理由、考え方について、会社側に説明させることによって、賃金制度の納得性・透明性を高めることが、第二の重要なポイントになるのではないかと。

なお、これらの点を具体的に制度設計するに当たっては、先ほどのガイドラインの作成とともに、法律家等による専門的な作業が必要になるかと思われる。

最後に8ページ、日本は、ヨーロッパと比べても、アメリカと比べても、正規・非正規労働者間の壁、格差が、私が知る限り、どの先進諸国よりも高くなっています。

その中で、さまざまな事情で正規雇用には就けない、例えば女性であったり、若者であったり、定年後の高齢者であったり、そういう方々が、働きぶりに見合わない低い処遇を受けて、十分にその能力を発揮できない状況に置かれています。

そのような状況を解消していくために、同一労働同一賃金原則を導入して、非正規労働者の処遇の改善、公正な処遇を促していくことが、一億総活躍社会の実現に向けて、緊急に取り組むべき課題ではないかと思います。

以上です。

○加藤一億総活躍担当大臣 水町先生、ありがとうございました。

それでは、ただいまのお話も踏まえながら、本日のテーマであります、正規雇用労働者の待遇改善、高齢者、若者、障害や難病のある方の就業促進につき

まして、それぞれ有識者議員から、御意見、御提案をいただきたいと思います。

お一人様2分程度でお願いをしたいと思います。右の対馬議員から、順に御発言をいただきたいと思います。

まず対馬議員、お願いいたします。

○対馬議員 資料はございません。

私が理事長を務めます、社会福祉法人ノテ福祉会には、約1,000人の職員がおりますが、そのうち、33人は知的障害などの障害のある方です。就労継続支援A型という障害施設の枠組みを用いて、雇用しているところです。彼ら、彼女らは立派に業務を遂行し、平均月11万の所得を得ています。仕事の内容は多岐にわたります。主には、特別養護老人ホームでの認知症の方の介護、セントラルキッチンでの調理、施設の清掃、農作業、そして最近始めました、天然温泉を活用したトラフグの養殖の餌やりも行っています。

また、高齢者の雇用に関しては、生きがいの充実や社会参加を希望する高齢者の方々のために、NPO法人を立ち上げ、送迎車の運転やボイラー管理等の仕事をしていただいています。個々の人の要望に適した役割や条件を提供されれば、定年を過ぎた人でも、働く意欲と能力のある人は大勢いると、事業を通して実感しているところです。現在、103名、平均年齢66歳の高齢者の方がパートタイマーとして働き、働き方にはばらつきがありますが、平均すると、月9万円の所得を得られています。年金は生活費に、仕事で得た所得は趣味や旅行に充てるという話をよく聞くところです。

障害者や高齢者の雇用を促進するためには、適切な仕事を生み出していくことも重要です。特別養護老人ホーム等の運営を行う社会福祉法人は、そうした仕事の宝庫でもあります。障害者の方でも、一人一人の適性を正確にくみ取り、周囲が支援するならば、働く機会はずっと広がると考えます。社会福祉法人の公益性を鑑みれば、率先して方法論を学び、障害者や高齢者の雇用を進めるべきであると考えます。

以上でございます。

○加藤一億総活躍担当大臣 ありがとうございます。

続いて、工藤議員、お願いいたします。

○工藤議員 資料3になります。時間が限られておりますので、抜粋して申し上げます。

3ページ目以降になりますが、早期対応につきまして、現在、小中学校でもキャリア教育が推進されておりますが、その中身として、雇用・労働に関する法律、知識、将来にわたり子供たちがみずからの心身を守るための各種制度や支援機関について伝える機会の提供が必要であると考えます。

また、高等学校におきましては、中退及びその後の進路が不安定になりやすい状況に鑑み、中退防止及び中退後の継続的な支援体制の必要性を感じ、在学中より、地域若者サポートステーションなど、公的機関や民間機関が学校内で

生徒と節点を持つことができる役割、機能分担から、一步踏み込んだ協働の実現を望みます。

基盤整備につきましては、特に生活基盤の安定や支援機関へアクセスできる金銭的サポートに加え、施設来所型支援を拡充し、居所訪問型、例えば学校、福祉機関、自宅など、若者や子供たちのいる場所へ出向いていく支援が必要であると考えます。

また、物理的な移動を伴わない、ITを活用した相談等の支援の促進、そのための体制整備が必要です。

それらを実現するために、これまでも申し上げましたが、ソーシャルインパクトボンドや休眠預金に加え、教育資金の贈与税非課税特例措置の拡大適用や児童扶養手当の月額支給など、次世代のためにできることを、政治のリーダーシップで推進をお願いいたします。

就業促進につきましては、職業訓練校などに限定をしない、学校や就業・就労支援機関などが、基礎から高度なものまで、ITスキル等、資格獲得機会の多様な場面・場所での実行ができるようにしてはどうかと考えております。

また、人材を望む企業と求職者がよい形での継続雇用、マッチングのために、第三者が調整役として深く介在するインターンシップ制度を望みます。

環境整備では、個別伴走型支援の実現のため、支援内容が仕様書に規定されるなど、ブラックボックスアプローチ型の支援の実現がなかなか難しいことになっております。また、専門機関のネットワーク型協働支援を進化させるため、二つ以上の機関をつなぐマルチセクター人材の育成配置によって、支援と支援のつなぎ目を太く、地続きにする施策の実現が必要です。

最後に、同一労働・同一賃金についてですが、総務省統計局労働力調査からは、非正規の職員・従業員のなか、2015年で平均約600万人の、無期契約の人々がいることが公表されています。同一労働・同一賃金としては、正規、非正規の呼称には関係なく、期間の定めのない労働者であれば、会社内で同一の処遇ルールが適用されるよう、政府・行政の促しが必要です。その上で、非正規のなかで無期の雇用、有期であればより長期の雇用契約が増えるような施策に取り組むべきだと考えます。

以上です。

○加藤一億総活躍担当大臣 ありがとうございます。

次、松本議員、お願いいたします。

○松本議員 まちの保育園の松本理寿輝でございます。

本日、私の資料はございません。

高齢者の雇用促進について、お話させていただきたいと思います。

このたび、保育園において、保育補助者雇上強化事業が予定されております。その枠組みを使って、高齢者の方に保育園で働いていただけないかということを考えております。現在も保育園において、たくさん的高齢者の方に携わって

いただいておりますが、いわゆるボランティアをやりたいという方と、仕事として、きちんとした役割がほしいという方がいらっしゃいます。後者の方に、本枠組みを使って、保育士を目指していただくことも有意義だと考えました。

保育園としましては、高齢者の方々の視点・感覚は、子供の育ちや学びの環境を支えること、あるいは保護者支援においても有意義であること、また、場合によっては、保育士の成長につながるといった観点で、大変な意味を持つと考えております。高齢者の皆様もやりがいを感じていただいているようでして、長く勤めてくださる方が多い現状がございます。いつも丁寧にかかわっていただけるので、保育園としては、大変貴重な人材となっております。

リタイアした男性も大歓迎でございます。きっかけさえつくれば、案外かかわってくださる方が多いという印象がございます。さまざまな仕事をされてきたスペシャリストが、地域にたくさんいらっしゃいますので、そういった方々が、保育園に新しい文化を持ち込んでくださったりもします。

もちろん女性もそうであります。女性は、さらに言えば、子育て経験者として、現役の育児世代に、私たちと違った側面からかかわってくださって、子育て支援に多面性も出てまいります。

そういう意味で、保育士の人材確保または高齢者の就業促進の点で、ある意味、一挙両得の案であると考えておりますが、保育所は地域にございますので、高齢者は遠出をしなくて、地域で仕事を見つけることも可能になってきます。爆発的に大きな動きになるとは考えにくいことではありますけれども、高齢者の就業先のオプションを充実させることが、高齢者就業を促進することにつながるのではないかとということで、提案させていただきました。

ありがとうございます。

○加藤一億総活躍担当大臣 ありがとうございます。

それでは、宮本議員、お願いいたします。

○宮本議員 本日の労働に関しては、働く場があるということは、一億総活躍社会の必須条件でありまして、全ての働く場は、人間尊重を精神とすること、具体化したいと考えております。

その中で、幾つかのポイントに絞って発言させていただきますと、正規・非正規雇用の格差問題に関しては、この間、多くの議論があったところでございますが、もう一点は、大企業と中小零細企業の不当な格差の解消が重要と思われれます。大企業と中小零細企業というのは、極めてはっきりと分断された労働市場になっておりまして、やり直しの効く社会といっても、中小零細企業の労働市場に入ってしまうと、そこからは出られないという状況があります。大企業の内部労働市場の柔軟性を高め、多様な人材に門戸を開放することが重要だと思われれます。

また、中小企業で働く人々が、一定の生活水準を維持することができるためのさまざまな方策が必要だと思います。例えば生計を維持し、子供の教育その

他のニーズを満たせるような社会環境が必要でありまして、例えば公営住宅、家賃補助、就学援助、奨学金拡充というものが、格差を狭めるための具体的な方策として必要だろうと思います。また、安定した共働きができることが、企業規模による格差を縮めるものだろうと思います。

1枚目の下の方に書いてありますけれども、社会的企業、あるいは非営利法人のNPOを、今後、雇用の拡大の場、社会的課題を担う重要な場として位置づけ、投資を拡大すべきだと思っています。

それから、アクティベーションの推進でございます。欧州などでは、失業者だけでなく、障害、早期退職、ひとり親など、広範な給付受給者に広がったアクティベーション政策がありますが、この政策を日本においてもより一層拡大することを期待します。とくに、ニート、中退者等々の人々に対する労働支援が必要だろうと思います。

安定した雇用機会の創出は重要であります。例えばマザーズハローワークのサービスは、大変よくっておりますが、一番の問題は、家計を支えるに足るだけの仕事がないという問題でございます。そのあたりの強化が必要だと思っています。

以上でございます。

○加藤一億総活躍担当大臣 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。

○白河議員 白河でございます。

資料は5ですが、今日は、まずお話を聞いていただければと思います。

今日は、同一労働同一賃金は、女性、子供の貧困対策、そして、結婚を望む若い世代のための少子化対策になるという観点で、お話をさせていただきます。

ある契約社員、シングルマザーAさんのお話です。

Aさんの時給は、現在880円、手取りは12万から13万円、就職して4年後ですが、2年後から時給が10円ずつ上がり、今、880円です。地域の最低賃金は751円となっております。

仕事は、商品管理と事務で、朝8時半から5時半までの8時間労働、繁忙期は毎日2～3時間残業をしておりますが、正社員より長時間働いているのに、なぜか残業はつかないそうです。営業よりも知識があり、商品名やコード番号を全て覚えております。同じ仕事の妻子のある正社員の男性がいますが、彼のお給料はわからないということです。

2人の子供の塾代稼ぎに昼は会社、夜は居酒屋でのバイトのダブルワークをしたこともあります。

日本のシングルマザーの5割以上が、相対的貧困ラインを切っております。彼女たちの貧困が、そのまま6人に1人の子供の貧困につながっています。しかし、彼女たちの8割がしっかり就労しているのに、5割が貧困です。就労の5割がパート・アルバイトなどの非正規労働となっております。正規と非正規

の賃金格差を是正することは、シングルマザー、子供、若年女性、高齢女性の貧困問題を解決し、経済的困窮からくる児童虐待を防ぎ、若い男女の結婚や出産への希望に大きく貢献します。

しかし、同一労働同一賃金に明日から変わりますとなったところで、Aさんのお給料はすぐに上がるのでしょうか。彼女は同僚の男性の正社員のお給料すら知らないわけです。また、このヒアリングに協力することも、仕事を失いたくない彼女にとっては、一大決心でした。自分から同一労働同一賃金だから、賃金を上げてほしいと要望することが、果たしてできるのでしょうか。ここは、格差是正、差別禁止に向けた政府の強い主導、抜本的な取組をぜひ検討していただきたいと思えます。

検討の例として、御紹介したいのが、女性活躍推進法です。総理の強いリーダーシップのもと、女性差別禁止の枠組みに加え、女性活躍推進法では、企業に自社の課題分析、数値目標、行動計画の策定、公表を求める枠組みを導入いたしました。おかげで、企業は、今、大きく変わろうとしています。この正規・非正規間の賃金格差是正に関しても、総理の強いリーダーシップのもと、企業の取組みを強力に推進する方策を、ぜひ御検討いただければと思えます。

以上です。

○加藤一億総活躍担当大臣 ありがとうございます。

続いて、増田議員、お願いいたします。

○増田議員 資料6であります。

非正規労働者の待遇改善について、私の資料の1の2つ目のまるなのですが、ポイントだけ申し上げますが、賃金格差の是正も重要でありますけれども、退職給付制度、特に企業年金の有無がこの関係では大きくて、非正規への適用は、現在、わずか6%程度となっております。これについての改善を図ることと、企業年金ですから、基本的には企業に属している者にとっての対応になるのですが、非正規の場合ですと、当然雇用が流動的で勤め先が変わっていくのですが、企業年金部分を切り出してのポータブル化も考えていくべきだと思えます。

高齢者の雇用促進については、地方創生と関係しますが、地方では、人材、特に企業で働いている人たちの経験ですとか、知識が不足している場合が多い。資料では、高齢者が地方にUターン、Iターンと書いてありますが、正確に言いますと、中高年層、石破大臣のもとで検討いたしました、日本版CCRCは、50歳以上ということになっているのですが、その層が出身地あるいはかつて勤務したところなどに移住して、さらに働き手として活躍することを、より促進していくべきかと思えます。

3点目の若者の就業促進については、インターンシップ制度があります。日本でも大学在学中に、希望する職場を少し見てみる。ただ、これは数日間の短期無給がほとんどであります。欧米の場合には、いろいろなパターンがあります。長期有給で、企業から見ると、採用前の試用期間という場合もあります。

し、学生の方では、正規の単位として評価をしてもらうこともあります。すなわち、そういう形で、学生が実践的な知識やスキルを身につける、そういう選択肢も増やしていく必要があるのではないかと思います。

そのほか、ワーキングプアの解消に向けて、文科省の方で、今、シニアアドバイザーやスクールカウンセラー等を配置して、この問題に取り組んでいる。この問題の解決が必要であります。

最後の障害や難病の方は、テレワークなどをきちんと位置づけて、促進をしていく。デザインやプログラミングなどの職場であれば、成果できちんとした対価を払う、こういう仕事の働き方をこれから増やしていくことが必要かと思えます。

以上です。

○加藤一億総活躍担当大臣 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。

○榊原議員 雇用形態の違いによる不合理な格差の解消に向けて、同一労働同一賃金の実現を目指すという安倍総理の方針に、経済界は賛同いたします。経済の好循環のためにも、正社員と非正規労働者の格差を是正していくことは、大変重要であります。

そこで、経団連では、今年の経労委報告を通じて、非正規労働者の時給引き上げや正社員への登用促進など、総合的な処遇改善を呼びかけているところでございまして、これに沿って、各社で具体的な取組が進められております。

同一労働同一賃金についての今後の検討に当たりますとは、我が国の雇用慣行に合った、同一労働同一賃金を実現していく必要があると考えます。多くの企業では、仕事の内容や責任の程度といった職務内容だけではなく、労働者に対する期待、役割、将来的な人材活用の要素、さまざまな要素を勘案して、賃金を決定しております。単純に同一の職務内容なら、同一の賃金という考え方にならないように、日本の雇用慣行を踏まえた議論が必要だと考えます。

経済界といたしましては、我が国企業の実態に即した、同一労働同一賃金の実現を目指して、引き続き、積極的に意見・提案を述べてまいりたいと考えています。

一方、高齢者の就業促進につきましては、定年延長などに取り組む企業を政府が支援している、そのための環境整備をしていくという、総理の考え方に対しまして、歓迎したいと思います。

高齢者の就業促進につきましては、定年延長だけではなくて、他社への自発的な転職、あるいは定年後に他の企業で活躍する、そういったことを促すなど、社会全体で高齢者が活躍する場を生み出していくといった視点も重要だと考えます。そのためのマッチング機能を高める取組を行うとともに、新たに高齢者を雇い入れる企業への助成を一層拡充していく必要があると考えます。

経団連は、高齢社員の活躍の事例集を作成中でございまして、取りまとめ次

第、高齢者の活躍促進に資するよう、広く公表してまいりたいと考えております。

私からは以上です。

○加藤一億総活躍担当大臣 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。

○高橋議員 資料はございません。

少子高齢化が進む中で、労働力の減少が日本経済の成長力を押し下げる、そういう悲観論が国内外にありますけれども、日本にはまだまだ労働力の余力があると思います。個々人がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる環境を整備すれば、その余力を顕在化させることができると思います。そうした観点に立って、今日は、「ニッポン一億総活躍プラン」に盛り込むべき具体的な事項として、3点申し上げたいと思います。

第1点が、非正規雇用労働者の待遇改善でございます。水町先生からも御提案がありましたけれども、私もおおむね賛成でございます。まず同一労働同一賃金を実現すべき、そして、労働者派遣法、労働契約法、パートタイム労働法、全てについて、制度のあり方を検討すべきだと思います。ただし、企業側に混乱を生じさせないためにも、賃金に差を設けることが正当でない事例について、政府として、ガイドラインを制定すべきだと思います。

それから、欧州と日本は異なるとの見解がよく言われますけれども、そもそも欧州の実態把握が正確に行われておりません。まずは欧州の実態把握を正確に行うべきであり、早急に専門的検討を開始すべきだと思います。

我が国の非正規雇用労働者は、欧州における待遇と比べて、賃金あるいは人材育成などの面で、不当に扱われております。ちなみに、フルタイムの労働者とパートタイム労働者の賃金水準を比べてみますと、ドイツのパートタイム労働者の賃金水準は、フルタイムの79.3%、フランスが89.1%なのに対して、日本は56.8%にすぎません。非正規雇用は就業の1つの形態として、柔軟に選択できるようにすべきであり、正規に対しての非正規という位置づけは、排除すべきだと思います。

第2点が、高齢者の就業促進でございます。人口が減少する中で、我が国の労働力を確保するためにも、高齢者の労働参加率の向上が課題だと思います。65歳までの定年延長を図る企業だけではなくて、65歳以降の継続雇用を行う企業に対して、明確なインセンティブを付与すべきだと思います。

第3点が、ハンディキャップを抱える若者、障害や難病のある方の就業促進でございます。学習や就労に困難を抱えている若者、障害や難病を抱えている方など、既存の教育や雇用の仕組みでは、潜在力を発揮できていない方々が、活躍できる環境の整備が必要だと思います。関係省庁が連携して、教育、就労、生活について、切れ目のない政策をパッケージとして取りまとめるべきだと思います。

以上でございます。

○加藤一億総活躍担当大臣 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。

○三村議員 ありがとうございます。

まず同一労働同一賃金についてですが、この考え方が、非正規労働者に対して不合理な理由による不利益な扱いをしてはならないという趣旨であるのならば、総論としては、理解することができます。

問題は、同一労働の定義が明確にできるかであります。また、その定義が明確でないままに、例えば合理的な理由の立証責任が、企業側のみに課せられるとすれば、現場に大変な混乱を引き起こすこととなります。例えば終身雇用、年功序列との関係をどう整理するのか。さらにはキャリアコースや勤続年数の違いなどによる、いわゆる不合理でない賃金格差について、ガイドライン等で具体的に整理できるのか、これらはいずれもそう簡単ではないと考えますが、ぜひともやっていただきたいと思います。

本件によって、中小企業にとっては、労務対策上の負担が過大となることが懸念されます。無用な労使紛争を未然に防止し、経営の予見可能性を確保するためにも、ぜひとも慎重な検討をお願いしたいと思います。

また、付加価値を生む力である生産性という視点で、処遇を考えることも重要だと思っています。格差是正の観点から、例えば職業訓練の充実等を通じて、非正規社員の生産性向上を支援することも、解決策の1つだと思っています。

高齢者については、昨年6月に私どもで調査したところ、既に7割以上の中小企業が、65歳以降まで勤務ができる体制をつくっております。これはそうしないと、回らないということでございます。就業を希望する高齢者が200万人いると言われておりますので、早急に就業を希望する高齢者向けのマッチング機能を整備していくことが、大事だと思っております。

その機関としては、シルバー人材センターや産業雇用安定センターがありますけれども、これはぜひとも時代の要請に即して、機能強化していただきたいと思いますし、こうした組織の存在も含めて、まだまだ認知度が低いのが現状だと思っております。国民、企業への積極的なPR強化をお願いしたいと思います。

それから、若者についてですけれども、私どもと中小企業との意見交換会では、若年者の雇用については、募集をかけても、採用ができない、新卒者の内定辞退がふえている、高卒社員の半分は早期退職してしまうといった声があります。

私どもでは、本年度より、大学1～2年生を対象に、職業観の醸成や入社後のミスマッチ防止などを目的とした、東商リレーションプログラムを実施しております。本プログラムでは、企業、大学と連携し、働く心構えや中小企業の魅力を伝えるワークショップ、実際に企業の現場を訪問する会社ツアー、仕事観察などを実施しております。また、各地商工会議所でも、インターンシップ

の推進など、地域の特性に応じた取り組みを実施しております。このような企業と求職者とのマッチング推進や、大企業志向が強い若者に対しての中小企業の魅力発信などについて、関係機関の御支援をよろしくお願ひしたいと思ひます。

以上であります。

○加藤一億総活躍担当大臣 ありがとうございます。

続いて、樋口議員、お願ひいたします。

○樋口議員 資料7に基づきまして、働き方改革に関して提案をさせていただきます。

まず、同一労働同一賃金の実現でございますが、先ほどの水町教授のお話でもわかりますように、欧州の法制度におきましては、労働時間の長さの違いによるパート労働者とフルタイム労働者、さらには契約期間の長さによる有期契約労働者と無期契約労働者、あるいは直接雇用、間接雇用による派遣労働者となっておりますが、日本ではそれに加えて正規、非正規というような用語が使われているかと思ひます。

この正規労働者、非正規労働者といった場合にしばしば企業における、あるいは社会における地位のニュアンスまで含めて語られる場合が多いということでありまして、そのことも正規労働者と非正規労働者の処遇の格差につながっているのではないかと思ひます。この点、日本の雇用慣行を十分踏まえまして、同一労働同一賃金について検討していったらどうかと思ひます。

ヨーロッパにおいて一般的には、同一労働同一賃金あるいは均等待遇と言われておりますが、賃金差を正当化する客観的な理由が認められております。また、欧州の事例などを参考に、どういうものが合理的であるのか。どういうものが不合理なのかというガイドラインを明確にしていく必要があると思ひます。欧州の事例の収集を行い、そして、専門的、法的な論点を整理した上で、法律家などの専門家による検討の場を設けてはどうかと思ひます。

2番目、高年齢者雇用であります。これは高年齢者雇用安定法におきまして、現在、65歳までの雇用確保措置が義務づけられているわけですが、現実には定年の廃止あるいは定年の引き上げを行っている企業は2割足らずでございます。残り8割以上は継続雇用制度を導入している企業でございます。一方、60歳代前半の就業率は男女計であります。6割程度まで高まっております。

次の対応として、65歳までの定年引き上げや、65歳以降の雇用継続を行う企業を支援し、実態を変えていくことによって、将来的に定年を引き上げる環境整備を図っていったらどうかと思ひます。

高年齢者雇用安定法改正案におきまして、地域における高年齢者の雇用就業機会の確保・提供を図るため、自治体と関係機関からなる協議会の設置等が認められていることでございますが、こうした協議会を活用しながら、さまざまなニーズに応じた就業機会の提供を図っていったらどうかと思ひます。

最後が障害者雇用であります。障害者雇用につきましては、2018年より法定雇用率に算入することを踏まえ、障害者就業・生活支援センター、さらにはジョブコーチの拡充を図っていくことが有効ではないかと考えております。

以上でございます。

○加藤一億総活躍担当大臣 ありがとうございます。

続いて、土居議員、お願いいたします。

○土居議員 資料8に沿いまして、お話をさせていただきたいと思います。

同一労働同一賃金の実現は私も非常に賛同いたしますし、重要なことだと思います。ただ、国民の同情、非正規労働者に対して冷遇されていることに対する同情はあるのですが、正規労働者が過半を占めている現状において、正規労働者の待遇が悪くなるのではないかという誤解が生じかねないところがありますので、そういう誤解を払拭しながら、説得していくということ。それによって、同一労働同一賃金に対する国民の共感を深めていくことが重要だと思います。

その共感を深めていく上で重要だと思いますのは、現状が非正規労働者は有期雇用で、正規労働者は無限定的な無期雇用であるという実情を国民の皆さんに認識していただくことが必要だと思います。確かに、既に正規雇用されている方でも、雇用は安定的ではあるけれども、残業を命じられれば残業に応じなければ正規雇用でなくなってしまうというおそれもありますし、無限定的な働き方を甘受せざるを得ないという面もあるという意味では、正規雇用の方でも必ずしも十分に満足できる働き方をしているわけではないということですから、その有期であるか無期であるかということによって、大きな差異が生じているというところを根本的に改めることで、国民の共感を得られるのではないかと思います。

高齢者雇用に対しても、定年制があるというのは、無期雇用を終わらせるための一つの仕組みということで、無期雇用という働く者としては得難い雇用の安定性を得るためには、大いなる犠牲を払って無期雇用の座にいるということではいけない。働き方を多様にして、いろいろな形で働きつつも雇用が安定している。そういう働き方を模索していくことが重要だと思います。

先ほど水町教授からの御発表もありましたように、同一労働同一賃金に向けての道筋といたしまして、まず最初に取り組むべきこととしては、合理的な理由のない場合の差別的な取り扱いを禁止することを厳格に運用していくことが必要だと思います。既に労働契約法、パートタイム労働法で不合理な労働条件の差を設けることに対して禁止することを規定してはありますがけれども、派遣労働者に対しては未整備である点は指摘しなければなりません。これは早期に改めるべきところであります。

さらに、先ほど来、議論がありますように、合理的な理由を明確にする必要があって、それに対しては私もガイドラインを早期に政府が示すことは重要だ

と思います。そういうことを通じて、この資料8の下の表にもありますように、育児や介護の時期になりますと、無期雇用でなくなってしまうという現状から、労働時間を限定的にした無期雇用が採用されるならば、この雇用形態でもって働き続けられ、育児や介護が終わった後には、引き続き無期雇用であることも可能になってくる。これは有期雇用か無期雇用かだけでは差が生じなくなることが背景にあって、この実現に近づけられるものだと思います。

そういう意味では、合理的な理由のない場合の差別的な取り扱いを禁止することを厳格に適用して、有期か無期かだけで賃金差が生じないようにすることが重要だと思います。

以上です。

○加藤一億総活躍担当大臣 ありがとうございます。

続いて、松為議員、お願いいたします。

○松為議員 資料9でございます。

ここにありますように、本日は「障害者が働くことを通じて、社会参加と地域創生に担い手に!」、この的を射抜くために、短期的及び中期的な4本の矢を携えてまいりました。

第1の矢は、障害者雇用と定着支援の推進です。先ほど樋口議員からもありましたように、平成30年度から精神障害者の法定雇用率が算入されます。それに向けて、企業支援を充実するためには、まず、職場定着を支援する障害者就業・生活支援センターの充実・強化をすることです。次に、職場適用を支援するためのジョブコーチの増大と、事業場に職場内のサポーターを育成すること。次に、職業訓練校などに精神保健福祉士を配置することが必要でございます。

第2の矢としまして「福祉・教育から雇用へ」のさらなる推進です。

障害者総合支援法の衆参両議院の附帯決議にありました福祉から雇用への流れを加速させるために、まず企業就労を目指す就労移行支援事業所の評価・報酬の体制を実績に応じて拡大することです。次に、継続的な福祉的就労の場である就労継続A型及びB型事業所においても、企業就労の実績に応じた評価・報酬の制度を導入することが望ましいです。さらに、これらの就労系の障害福祉サービス事業所を設置運営する場合には、障害者職業カウンセラーあるいはジョブコーチと言われる就労支援の専門職を常勤の職員として配置することを制度化することが必要だと思っております。くわえて、発達障害の子供を対象に初等中等教育、特に高等学校においては、キャリア教育を中心とした特別支援を充実・強化することが必要です。

第3の矢、農業や介護分野への就労促進です。

障害者が地域創生の重要な担い手となる社会を創出するために、既に活動しております農業分野における農福連携の事業や、介護分野における介護就労と高齢者の在宅見守りなどについて、さらに推進することが必要だと思っております。

最後の第4の矢は、就労支援を担う人材の育成です。

今まで申しましたこれらの3本の矢をさらに強力な弓で放つためには、障害者の就労支援を担う専門家の育成が不可欠であります。そのためには、まず、現在の厚生労働大臣指定の障害者職業カウンセラーの認定カリキュラムを認可制にしまして、大学等の高等教育機関でも実施できるようにすることが必要です。それによって、高度な専門性を持った人材を幅広く養成する体制を整備すべきです。次に、ジョブコーチ養成研修カリキュラムの受講資格の要件を緩和して、多様な人材に受講の機会を提供することが必要です。また、障害の特性に応じた個別対応のできるシニアジョブコーチというより上級のジョブコーチを育成することが必要だと思っております。

障害があっても、社会参加と地域創生の担い手となり得るのだという希望を障害のある方にもたすためにも、国民会議の総意として実現して頂きたく、よろしく願いいたします。

以上でございます。

○加藤一億総活躍担当大臣 ありがとうございます。

最後になりましたが、飯島議員、お願いいたします。

○飯島議員 東京大学の飯島です。よろしく申し上げます。

資料10をご覧いただければと思います。『年齢にかかわらず活躍し続けることができる「生涯現役社会」の創出』ということでお話しさせていただきます。

早速、裏を見ていただければと思います。高齢者の皆がいつまでも快活に活躍できる生涯現役社会を目指して、改めて国を挙げて創出していくことを求めたいと思います。そこには、「多様な選択肢」が存在することと、「新規性」が強く求められます。

まず、左側に「培ってきた経験・能力を」と書かせていただきました。ここ最近の議論の中でも、高齢者の雇用促進の流れで従来働いていた企業における定年延長（雇用継続）、民間企業を積極的に活用するなど、既に大きな方向性になっております。そして、そこにはまた新たな多様な選択肢が必要になってくるだろうと思います。

続きまして、右側です。「地域で、皆で、工夫して」と書かせていただきました。純粋な雇用継続ではなくても、住み慣れた地域でのさまざまな活躍の場が創出されるべきであろうと思います。

それら多様な活躍の場につながるものがまさに「社会貢献・社会参加」につながったり、「生きがい・やりがい」につながったり、結果的にそれが「地方創生」につながっていくのだろうと思います。

そこで、地域の活躍の場ということに関しまして、さらに多様性が必要なわけですが、そこに「住民主導・住民主体の推進」という方向性ももっと強く打ち出していくべきであろうと思います。NPO・ボランティア活動・地域活動への参加支援など、いろいろ促進していくことが今後ますます求められることは間

違いありません。しかし、正直言いまして、これまでのやり方では、もともと関心を持っている一部の者しか参加しない状況があることは否定できないと思います。言いかえれば、マンネリ化の色合いが少なからず存在することは若干危惧しているところでもあります。

多世代交流も交えた地域交流なども必要です。すなわち、そこには「新規性」が一番求められるのであろうと思います。

地域全体が動き出すための『歯車を回す』ために、2つ取組が必要不可欠であらうと思います。

1つは、地域で最初に取り組むときに、どうすればいいのかわからないということが多いのではないかと思います。すなわち、最初の歯車をどのように回せばいいのか。このために、全国で実施されている高齢者を活用した地域の取組で優れた事例を収集・集約し、自治体などに必要な情報を提供する、いわゆる「情報センターのような機能」が必要ではないか。いわゆる「見える化」をもっと推し進めることが重要であらうと思います。

2つ目、第1の取組に合わせまして、各地から収集された事例やデータについて、アカデミアの研究者が今まで以上に参加し、これをもっと評価分析してエビデンスを積み上げ、自治体等にフィードバックする方向性が必要であらうと考えます。すなわち、アカデミアの役割としての『総合知』なるものが必要だらうと思っております。

例えば私が所属している総合大学の強みを活かしまして、学部横断型のようなスタイルによる「総合老年学（ジェロントロジー）的な研究機構」とか「エイジング・リサーチ・センター」のような組織ももっと必要ではないかと思えます。

最後に、私が大学の医学部にかかわる医師であることも含めまして、一言この場をおかりして発言を加えさせていただきます。

先ほど総合老年学的な組織の必要性と発言させて頂きましたけれども、さらに医学部の中、大学附属病院の中、すなわち医育機関の中に、高齢者を臓器別の視点ではなく包括的に見ることができ、生活を含めて心身ともに適した状態を維持・向上させるためのいわゆる「老年医学の講座」、「老年科・老年病科という診療科」の存在が全国の大学病院に設置されるべきだらう。だからこそ、大学を中心とする医育機関の本来の役目である教育・研究・診療という3本柱の推進をするに当たって、もっともっと地域コミュニティにつながりながら、地域を活用した形で進めていくべきであらうと思います。

以上、今後の超高齢社会を見据えて、生涯現役社会を達成するための基盤となる健康寿命の延伸を目指して、本日は大学人の立場から改めて「大学アカデミアの役割とあるべき姿」を中心に発言をさせていただきました。

以上です。

○加藤一億総活躍担当大臣 ありがとうございます。

それでは、続いて政府側から御発言をいただきたいと思います。

まず、石破大臣、お願いいたします。

○石破地方創生担当大臣 資料ナンバー11になります。御覧いただければと思います。

日本の少子化の問題とか働き方の問題とかいろいろ言われるのですが、47都道府県、1,718市町村、23東京特別区ございまして、その数字は全く違うという御説明を第2回もさせていただいたかと思えます。

合計特殊出生率で申し上げれば、一番生まれる沖縄の宮古島市が2.27、一番生まれにくい武蔵野は0.95。その差2.4倍。町村で言えば、鹿児島県の伊仙町が2.81、大阪の豊能町が0.82。その差は3.4倍であります。

女性の平均初婚年齢でも、島根の江津が一番早く結婚されますが、26.6歳。千葉の南房総は31.6歳。町村で申し上げれば、福島県の大原町が23.4歳、京都の南山城が37.2歳。13.8歳の開きがございます。

このように違っているわけがございます。

働き方で言えば、週60時間以上働かれる雇用者の割合、東京都は11.2%、鳥取県、沖縄県は7.1%。通勤時間で言いましても、神奈川県が104分、宮崎県は49分というように、町村によって、県によって全然違うことは明らかなことでございます。

1ページおめくりいただきまして、2ページであります。こういうことを認識していただいている県もございまして、静岡県におきましては、市町村別分析チャートを作成していただいております。これもそこにありますように、地域によって全く違うということがございます。

兵庫県におきましては「ひょうご仕事と生活センター」ということで、行政がそのような形できめ細かく対応しているということでございます。

したがって、このような地域アプローチの取組といたしまして、長時間労働の是正、非正規労働者の正社員転換・待遇改善の促進等々をテーマといたしまして、政労使が参加する「地域働き方改革会議」の設置が進んでいるところでございます。

政府といたしまして、まち・ひと・しごと創生本部におきましても、厚労省を始め関係府省と連携して、このような取組を支援する「地域働き方改革支援チーム」を今月26日に立ち上げる予定でございます。きめ細かく状況を分析しながら、的確な対応をしてまいりたいと考えている次第であります。

以上です。

○加藤一億総活躍担当大臣 ありがとうございます。

続いて、馳文科大臣、お願いします。

○馳文部科学大臣 資料番号12の1ページ目を御覧ください。

就業に必要な能力は教育によって培われます。そのため、就業促進にとって教育支援の充実は不可欠です。

現状では、不登校や中退のため、就業に当たって困難を抱えている、学び直しに適した教育プログラムが不十分、障害者が活躍の場を十分確保できていないといった課題があります。

その対策として、下段に示すように、困難な状況にある若者でも教育を修めることができるようにする、学び直しのための実践的教育プログラムの充実、障害のある生徒・学生の学習・就職支援の充実を図ることが必要です。

2 ページ目を御覧ください。

若者の就業促進に向け、中退者・若年無業者の就学・就労支援や不登校、中退の未然防止のための教育相談や指導体制の充実、教育支援センターやフリースクール、夜間中学を活用した学校復帰、学習支援に取り組むことが必要です。

3 ページ目を御覧ください。

若者から高齢者にかけての学び直しの促進に向け、実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関の制度化や大学・専門学校等のプログラム認定制度の活用促進により、社会参画の促進を図ることが必要です。

4 ページ目を御覧ください。障害のある子供の就業促進に向けては、就労支援コーディネーターの配置促進や通級指導の小中学校での拡充や高校での制度化、各地域のセンターとなる大学の選定により、学習・就職支援を充実することが必要です。

以上です。

○加藤一億総活躍担当大臣 ありがとうございます。

続いて、森山農水大臣、お願いいたします。

○森山農林水産大臣 若者の就農促進について御説明申し上げます。

資料13の1枚目の左を御覧いただきたいと思いますが、現在、基幹的な農業従事者は65歳以上が6割、40代以下が1割と著しくバランスを欠いた状況であります。

今後、我が国において持続可能な力強い農業を実現していくためには、青年層の新規就農を促進し、世代間のバランスのとれた構造にしていくことが重要であります。

このため、農家の子弟が親元に就農するだけでなく、非農家出身の方が先進農家で研修を行った後に独立する、あるいは農業法人に雇用される形で就農するケースも増やしていく必要があります。

資料の2枚目を御覧いただきたいと思いますが、21日日曜日に視察でお目にかかった群馬県の矢島亮一さんのように、青年海外協力隊への参加をきっかけに、故郷に1ターンして新規に就農後、農業を軸にした地域活性化に取り組み、その中で1ターン新規就農者の育成にも貢献してくださっている素晴らしい方もおられます。

資料の1ページ目に戻っていただいて、右側を御覧いただきたいと思いますが、こうした多様な人材に農業界で活躍していただくために、現在、農林水産

省では新規就農者支援として、就農前の研修期間と経営が不安定な就農直後の所得確保の支援のために、青年就農給付金制度を持っております。農業法人の就農希望者の雇用への支援、農の雇用事業の制度も持っております。また、無利子資金による農業機械・施設の整備等の支援、産業界と連携した農業経営者教育の支援等の対策を総合的に講じているところであります。

このような施策を通じて、青年層の新規就農者の数を倍増させ、40代以下の農業従事者を10年後に40万人に拡大していくため、努力を続けているところでございます。

以上でございます。

○加藤一億総活躍担当大臣 ありがとうございます。

それでは、塩崎厚生労働大臣、お願いいたします。

○塩崎厚生労働大臣 本日は、水町先生を初め、各議員からそれぞれ貴重な御意見をいただきました。提案の内容は誰もが包摂される社会、一人一人が個性と多様性を尊重され、家庭で、地域で、職場で活躍できる社会を実現する上で重要な論点として、具体的に御提案をいただきました。感謝を申し上げたいと思います。

同一労働同一賃金の実現や高齢者の活躍、就業促進というのは、焦眉の急だと思っております。加えて、それを実現する際には、子育て中の方々など、若い世代の人たちが将来への夢や希望を持ち、それぞれの能力を発揮できる働き方の抜本改革を同時に進めることが重要だと思っております。まさに一億総活躍でございます。

全ての働く方々にやる気と能力をそれぞれに発揮していただくことで、我が国全体の活力や生産性を高めて、成長を実現し、経済社会の好循環を促していく中で、アベノミクスの成果を国民の皆様方のものとしていただくことが重要だと考えております。

今後、労働法制を預かる厚生労働省として、「ニッポン一億総活躍プラン」の取りまとめに向け、加藤大臣や関係大臣としっかりと連携して、具体的な検討を進めてまいりたいと思います。

以上でございます。

○加藤一億総活躍担当大臣 ありがとうございます。

ほかにございますか。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っております。プレスのお入室をお願いいたします。

(報道関係者入室)

○加藤一億総活躍担当大臣 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、働き方改革について議論を行いました。

本日は、働き方改革について議論を行いました。子育て世代や若者も、そして高齢者も、女性も男性も、難病や障害のある方々も、誰もが活躍できる環境

づくりを進めるためには、働き方改革の実行が不可欠であります。

第一に、同一労働同一賃金の実現です。多様で柔軟な働き方の選択を広げるためには、非正規雇用で働く方の待遇改善は待ったなしの重要課題であります。

本日は榊原会長からも大変心強い御発言がございましたが、同時に我が国の雇用慣行についても御意見がございました。また三村会頭からも御意見がございましたが、そうした我が国の雇用慣行には十分に留意しつつ、同時に躊躇なく法改正の準備を進めます。あわせて、どのような賃金差が正当でないと認められるかについては、政府としても、早期にガイドラインを制定し、事例を示してまいります。

このため、法律家などからなる専門的検討の場を立ち上げ、欧州での法律の運用実態の把握等を進めてまいります。厚生労働省と内閣官房で協力して準備を進めていただきたいと思います。

できない理由はいくらでも挙げることはできます。大切なことは、どうやったら実現できるかであり、ここに、意識を集中いただきたいと思います。

第二に、高齢者就業の促進です。働きたいと願う高齢者の皆さんの希望を叶えるためにも、人口が減少する中で我が国の成長力を確保していくためにも、重要です。

企業の自発的な動きが広がるよう、65歳までの定年延長や65歳以降の雇用継続を行う企業等に対する抜本的な支援・環境整備策のパッケージを『ニッポン一億総活躍プラン』の策定に向けて、政府を挙げて検討いただくよう、お願いします。経済界におかれては、再就職の受入れについても、御協力をお願いいたします。

第三に、若者、障害や難病のある方の就業促進についても、議論を行いました。本日出た御意見を踏まえて、「ニッポン一億総活躍プラン」の策定に向け、厚生労働省と文部科学省の境界を越えて、具体的なロードマップを作成していただくよう、よろしく願いをしたいと思います。

○加藤一億総活躍担当大臣 総理、ありがとうございました。

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)

○加藤一億総活躍担当大臣 有識者議員の皆さん方には、遅い時間までありがとうございました。

また、水町先生には貴重なお話を頂戴いたしまして、御礼申し上げます。

次回の国民会議については、後日御連絡をさせていただきたいと思います。

また、現場で活躍している方々、専門家の方々との意見交換をこれまでもしておりますが、今後も順次実施したいと思いますので、都度、有識者議員の皆さん方には御連絡をいたしますので、御参加のほど、お願いをいたします。

また、一億総活躍社会実現対話を2月下旬から3月中旬にかけて、仙台、東京、福岡、大阪の4カ所で開催をしたいと思っております。ここで得られた国

民の皆さんからの御意見についても、この会議にて報告をさせていただきたいと思っております。

本日の概要につきましては、いつもどおり私から記者説明をいたします。議事の中身については、御自身の御発言については十分に御説明していただければと思います。

それでは、以上をもちまして、第5回の国民会議を終わらせ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。