

第4回産業競争力会議課題別会合 議事要旨

(開催要領)

1. 開催日時：2014年5月28日(水) 17:00~18:05
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	麻生 太郎	副総理
副議長	菅 義偉	内閣官房長官
同	甘利 明	経済再生担当大臣兼内閣府特命担当大臣(経済財政政策)
同	茂木 敏充	経済産業大臣
議員	秋山 咲恵	株式会社サコホレーション代表取締役社長
同	岡 素之	住友商事株式会社相談役
同	榊原 定征	東レ株式会社代表取締役 取締役会長
同	長谷川閑史	武田薬品工業株式会社代表取締役社長
	田村 憲久	厚生労働大臣
	森 まさこ	女性活力・子育て支援担当大臣 兼 内閣府特命担当大臣(男女共同参画)
	稲田 朋美	内閣府特命担当大臣(規制改革)
	古川 禎久	財務副大臣
	西川 京子	文部科学副大臣
	土屋 品子	厚生労働副大臣
	高鳥 修一	厚生労働大臣政務官
	一宮なほみ	人事院総裁

(議事次第)

1. 開会
2. 「女性の活躍推進」について
3. 「労働力と働き方」について
4. 閉会

(配布資料)

- 森女性活力・子育て支援担当大臣兼内閣府特命担当大臣(男女共同参画)提出資料
 - 下村文部科学大臣・田村厚生労働大臣提出資料
 - 田村厚生労働大臣提出資料(女性の活躍推進関係)
 - 麻生財務大臣提出資料
 - 長谷川主査提出資料
 - 田村厚生労働大臣提出資料(労働力と働き方関係)
 - 参考資料1：規制改革会議における「労働時間規制の見直し」について
 - 参考資料2：新しい労働時間制度の創設を求める経済界の提言・発言
-

(甘利経済再生担当大臣)

本日は、「女性の活躍推進」及び「労働力と働き方」について議論を行う。

まず、議題1の「女性の活躍推進」について、3月19日の経済財政諮問会議と産業競争力会議の合同会議において、民間議員から女性の活躍推進に向けた提案がなされ、総理から関係各省に対して検討指示が出されたところ。

その後の検討状況について、関係大臣から説明を願いたい。

(森大臣)

資料1をごらんいただきたい。1月に決定された検討方針に基づき検討を進めてきたが、その主なものは1ページのとおり。女性が輝く日本の実現に向けて、あらゆる施策を総動員する。

始めに、前回、民間議員から見直しを検討すべきとの指摘があった税制・社会保障制度や、会社員や公務員に支給される配偶者手当について、簡単に御説明する。

2ページは、各種制度が妻の収入に対応して、どのような効果を及ぼすかを簡単に整理したもの。なお、民間企業においては、概ね7～8割の企業で家族手当を支給しており、そのうち約半数が103万を支給基準として採用している。また、公務員の扶養手当は130万円が支給基準となっている。

3ページは、世帯収入に与える影響をグラフの形で示したもの。現行では妻の収入増が逆に世帯収入の減少をもたらす制度となっており、その見直しについて、引き続き、総合的に検討していくことが必要と考えている。

次に、個別の施策の検討状況について。4ページをごらんいただきたい。我が国の管理的職業従事者に占める女性割合は低い水準にあり、また、就業希望者は約315万人もいる。女性のさらなる登用促進と就業希望者の希望に沿った就業の実現の2つの方向性での取組が必要。

5ページをごらんいただきたい。総理から昨年4月に経済界に対して、女性の登用促進を要請した、また、特に上場企業においては、計画の策定と公表をするようにとの総理発言もあった。私も企業による自主的な女性の登用計画の策定の促進が重要と考えており、あわせて登用状況等の情報開示を進めることで、投資家等による評価を通じて、女性の登用がさらに加速されると考えている。

情報開示について、6ページをごらんいただきたい。現状、有価証券報告書等において、女性の登用状況等の情報開示はあまり進んでいない。こうした状況を踏まえ、有価証券報告書における役員女性の比率の記載の義務付けやコーポレートガバナンス報告書におけるさらなる情報開示に向けて、金融庁と連携して進めていく。

7ページをごらんいただきたい。登用促進を進める一方で、これまで出産や子育てに専念してきた主婦の皆さんを含め、活躍を希望する全ての女性の能力が十分に発揮されることが重要。そのため、8ページで、「女性活躍応援プラン」(仮称)として、各省庁で実施する支援施策をパッケージ化し、強力で推進していく。

(土屋厚生労働副大臣)

女性が輝く日本の実現に向けて、厚生労働省として、意思決定層への女性の登用促進、両立支援、能力開発支援、社会基盤の整備などを総合的に進めていきたいと考えている。まず、資料2に基づき、「放課後対策の総合的な推進」について、厚生労働省と文部科学省の共通資料を私の方から御説明する。

放課後対策としては、総理からの御指示を踏まえ、放課後子ども総合プランを策定し、文部科学省とともに総合的な放課後対策に取り組む。

資料の2ページ目。いわゆる小1の壁を打破し、共働き家庭等の児童にとって、安心・

安全な居場所を確保するため、放課後児童クラブについて、新たに約 30 万人分を市町村計画の終期である平成 31 年度末までに整備することを目指す。その際、次代を担う人材の育成の観点から、共働き家庭等の児童だけではなく、全ての児童が多様な体験・活動を行うことができるよう、学校の余裕教室等を徹底的に活用しつつ、可能な限り、放課後児童クラブと放課後子供教室を一体的に実施していきたい。

このため、全小学校区で放課後子供教室を実施できるよう整備を進め、一体型の放課後児童クラブ・放課後子供教室を平成 31 年度末までに約 1 万カ所以上で実施することを目指す。これらの目標の達成に向け、総合プランに基づく市町村の取組は、次世代育成支援対策推進法の市町村行動計画に位置付けて推進し、国は予算、運用の両面で後押しをしていきたい。

(西川文部科学副大臣)

では、同じ資料 2 の最後のページについて。ただいま土屋副大臣から御説明いただいた放課後対策の総合的な推進について、文部科学省として学校施設の一層の活用推進の観点から御報告を申し上げます。

女性の活躍を支援するため、文科省としても放課後児童クラブの拡充を後押ししていきたい。そのために一体型の放課後児童クラブと放課後子供教室を、先程土屋副大臣もおっしゃったが、平成 31 年末までに約 1 万カ所を整備することを目指している。

放課後児童クラブへの学校の余裕教室等の一層の活用については、現在約 50%だが、これを新たに設置する放課後児童クラブについては、約 80%に引き上げることを目指している。そのために教育委員会と自治体の福祉部局との連携促進をぜひ図ってまいりたい。

また、次代を担う人材を育成する観点から、全小学校区に放課後子供教室を整備することを目指し、放課後児童クラブの子供を含めた全ての子供たちを対象にした学習支援や、多様なプログラムを充実したい。こうしたことを通じ、女性が輝く社会の実現に貢献していく。

(土屋厚生労働副大臣)

資料 3 の 1～2 ページ。「子育て支援員」の創設について御説明する。来年度施行予定の子ども・子育て支援新制度では、保育所、幼稚園だけでなく、小規模保育等の地域のニーズに応じた子育て支援を充実させるため、支援の担い手となる人材の確保が必要となる。そこで主婦等を中心に人材を養成し、その子育て経験を生かして活躍していただくため、新たに「子育て支援員」(仮称)の創設をしていきたい。

次は、資料の 3～4 ページ。全国共通の課程に基づく研修を都道府県、市町村等が実施し、研修修了者は全国で通用する資格として認定をしていきたいと考えている。

次に、保育士確保について。資料の 5～6 ページ。待機児童解消加速化プランを強力に進めていく上で、保育士の確保が喫緊の課題であり、新たに保育士確保プランを策定し、さらなる取組を推進したい。具体的には、市町村及び都道府県が策定する計画により、必要となる保育士の数を把握した上で、保育士の目標確保数とスケジュールを明らかにしたプランを策定し、人材育成、再就職支援等を強力に推進していく。なお、保育士確保プランについては、本年中を目途にお示ししたいと考えている。

次に 7 ページ目。働き方に中立的な社会保障制度について御説明する。いわゆる「130 万円の壁」の問題として論じられる就業調整行動は、労使双方の社会保険料負担の回避行動の結果として生じていると考えており、労働者本人の被扶養者基準だけではなく、被用者保険の適用拡大と一体で検討する必要があると考えている。

次に 8 ページ目。先進諸国の公的年金制度では、賃金収入のある者には原則全て被用

者保険を適用し、労使が保険料を負担することが一般的であり、日本のように就業時間等により適用が判断され得る制度設計は例外的である。

9 ページ目。平成 28 年 10 月から約 25 万人を対象に被用者保険の適用拡大が行われ、130 万円の壁に一部穴が開くこととなった。さらにその後 3 年以内に再検討をし、必要な見直しを行う旨、法律上明記されている。本年の財政検証では、週 20 時間以上就労する者全てを適用とした場合等を仮定したオプション試算を行うこととしており、これらの結果も踏まえつつ、さらなる適用拡大について検討を進めていきたい。

次に 11 ページ。最後に、全員参加という観点から、若者雇用対策についても御説明する。少子高齢化の進展により生産年齢人口が減少していく中で、我が国が持続的に成長していくためには、若者雇用対策を総合的かつ体系的に進めていくことが重要。与党からいただいた御提言を踏まえ、法的整備も含めて検討していく。

次に 12 ページ以降に、厚生労働省として検討しているほかの施策について、資料として添付させていただいた。

(古川財務副大臣)

資料 4「女性の働き方の選択に対して中立的な税制の検討にあたっての論点整理(案)」について。これは総理の御指示を受けて行われた政府税制調査会の議論を整理したもの。

最も多かった意見としては、「この問題は税制のみでは問題を解決できず、社会保険制度や企業の賃金制度の問題への対応を始めとした総合的な取組が不可欠である。」というものだったと聞いている。麻生大臣からも、本件は簡単な話ではないと常々申し上げているが、先日、自民党内からも御提言があったと聞いている。

今後、政府税制調査会における議論も踏まえ、幅広く検討を進める必要があるが、女性の働き方の問題は、働き手や働き方全体の問題でもあり、税制のみならず幅広い総合的な取組が不可欠。関連するそれぞれの部局において、さらなる検討が進められることを期待したい。

(甘利経済再生担当大臣)

それでは、民間議員の皆様から御意見をいただきたい。

(長谷川議員)

まず、学童保育の件について、厚生労働省と文部科学省が共同提案してこられたこと自体がかつてなかったことであり、大変よいことと思う。約 30 万人分を新たに整備し、約 1 万カ所以上を新たに一体化するという数値目標を明確にさせていただき、一体的取組を積極的に進めるプランとなっていることは評価をさせていただきたい。一方、特に重要になるのは資料 2 の 3 ページで示されている、放課後児童クラブと放課後子供教室を文字どおり一体的に運営することであり、利用者の多様なニーズに対応できる体制を整えること。その際、高付加価値サービスを提供できる民間企業の積極的活用もぜひ考えていただくことによって、内容のさらなる充実を積極的に進めていただきたい。同時に、重要なのは、常にマイルストーンを設定し、PDCA を回して実効性の高いものにし、それがうまくいかない場合には、軌道修正していただくことと思う。

待機児童の解消問題については、安倍政権の目玉政策として待機児童解消推進化プランを打ち出して、積極的に進めていただいていることについては感謝をするが、今年度末に 20 万人の受け皿確保という目標に向けて取り組まれていると思うので、年度末に数値を公表していただき、必要に応じて政策の見直しを行っていただく必要があると思う。潜在需要を掘り起こし、待機児童が増えているという側面もあろうかと思うが、ニーズに応じて対応していただきたい。

民間事業者等から保育士不足で開所予定数を下方修正せざるを得ないという声も時々聞こえてきており、例えば保育士試験の回数を増やす等の提案については、前回の主査ペーパーで申し上げたところである。

今回、子育て支援員という全国で通用する新たな資格を設けることを打ち出していたことは評価させていただきたい。

ただし、こうした取組は自治体、民間団体で育成から民間認証まで行われており、既に地域等で評価を得ているだけに、自治体、民間団体の率先した取組を圧迫することのないよう留意していただきたい。また、この子育て支援員や保育ママを保育士確保策の一つにするよう前向きに検討を進めていただきたい。

女性の社会進出支援策に関しては、それでも、まだまだやることは山ほどある。安倍総理は昨日、Catalyst という米国の NPO から、女性の活躍の積極的な推進に対して表彰を受けられたと聞いている。総理の強いリーダーシップでここまで勢いがついてきたものをさらに加速すべく、官民で協力して取り組むべき。

(秋山議員)

長谷川主査が御指摘の論点について、私も一民間議員として全面的に賛成している。特に喫緊の問題である保育士の増員については、効果の見込まれる具体策をぜひ取り上げていただきたい。

さらに、現在、国家戦略特区における追加メニューとして、女性の過重労働や育児支援についての項目も検討を進めており、この実現に向けて頑張ってもらいたい。

昨年6月の成長戦略において明記された、女性の働き方の選択に対して中立的な税制・社会保障制度の検討の進捗について一点申し上げたい。税制見直しの方向性については、先程御報告にあったとおりと承知している。あわせて、社会保障制度等の整合性については、先程森大臣から御説明があったとおり、まだまだ見直しをする余地が大きいと思っており、整合性の取れた制度として見直さなければ、実態を変えることは難しいと思われる。

政府税調のペーパーにもあったとおり、あるいは前回、麻生大臣もおっしゃっていたとおり、制度の問題だけではなく心理的な壁が存在する。この実態を変えられるだけのインパクトを生み出す必要がある。私は1987年に男女雇用機会均等法によって生まれた女性総合職の1期生として社会人となり、日本社会の女性の活躍についての変化を実体験してきたが、男女雇用機会均等法という法律によって企業の就職活動は変わった。私の時代は当たり前だった男女別の就職活動は、もう誰も知らないということが10年で達成された。

それから20年経って、ちょうど私の世代の女性が社会の様々な分野で重要な意思決定に関わる立場を得始めるように今になっている。国の法律や制度を変えて、国の進むべき方向を示し、着実に社会を変えていったという事例と思っている。

女性の働き方に対して中立的な税と社会保障の一体的な制度改革というのは、女性の活躍にとどまらず、深刻な人口問題への取組にもつながる。また、一方で財政のサステナビリティとの両立も求められる難題である。麻生大臣から、簡単な話ではないという御指摘があったというのは承知している。だからこそ、強いリーダーシップを発揮されているこの安倍内閣で答えを出さなければ進まない問題であると思う。

日本の進むべき方向を示すという意味において、この税・社会保障制度の一体的な見直しについて、成長戦略2年目である今年のうち、つまり年末を目途に一定の方向性を明確にし、大きなメッセージを出していただきたい。

(榊原議員)

女性の活躍推進について、経団連は安倍総理の女性活用推進に関する強力かつ明確な御方針を全面的に支持し、これを産業界に浸透させるため、様々な取組を進めている。その一環として、去る4月15日に女性活躍アクションプランを取りまとめた。

アクションプランでは、まず、各企業が女性活躍推進に向けて自主行動計画を策定するように求めている。企業において、真の意味で女性の活躍を進めるためには、やはり経営トップ、社長の強いコミットメントとリーダーシップが重要であり、いつまでに役員を何人、部長を何人、課長を何人といった女性管理職育成の具体的な計画策定を行うことには大きな効果がある。

ただ、業種や企業によって状況は異なるため、今回のアクションプランでは一律のクォーターのような目標を課したり、数値のみを取り上げての比較はしておらず、会員企業が自主的、かつ積極的に計画を策定することを求めている。また、これを後押しするために経団連のウェブサイトにも、まとめて公開することといたしている。先程森大臣から、女性の登用と情報開示というお話があったが、これを推進する。

次に、各企業には、女性のキャリア意識向上、あるいはキャリア形成、管理職の意識改革、働き方の見直しへの取組を求め、経団連としてもこれを支援するということが盛り込んでいる。さらに女性の活躍の阻害要因となっている男女の固定的な役割分担意識を払拭するためのキャリア教育の充実、特に不足している理工系の女性人材の育成に関しては、産学官が連携してしっかりと取り組んでいくということも決めている。

一方で政府に対しては、先程西川副大臣からも御説明があったが、既に待機児童解消加速化プランを実行していただいているところ、さらに前倒しして解消をしていきたいということとともに、夜間、休日等の多様な保育のさらなる充実ということもお願いしたい。

先程森大臣、西川副大臣及び古川副大臣からも御説明があったが、女性の働き方に中立的な税制及び社会保障制度の在り方を抜本的に検討すべきということも訴えている。ただ、こういった見直しは、今、秋山議員から言及があったが、大所高所の視点で、税、財政、社会保障のパッケージで取り組むことが重要ということもあわせて訴えている。私からは以上でございます。

(西川文部科学副大臣)

文科省の立場を超えての意見だが、税制の中立の問題について。個人レベルの働き方の問題と、税制の企業側の負担が増えるという問題があるが、ヨーロッパの場合はほとんど環境税が一般財源化して企業負担分に相当しているため企業負担の部分がなく、あまり企業の方にそれに対する拒否感がない。この税制の問題に関しては、かなり総合的に考えないと厳しい話と思う。

(甘利経済再生担当大臣)

本件の議論についてはここまでとしたい。

続いて、議題2「労働力と働き方」について議論を行う。本議題については、本年4月22日に開催した経済財政諮問会議と産業競争力会議の合同会議において、具体的な御提案をいただくとともに、総理からも検討指示がなされたところ。

まず、長谷川主査から改めて問題提起をお願いしたい。

(長谷川議員)

資料5に基づき御説明をする。

まず、冒頭に2点申し上げさせていただきたい。1点目は、4月22日の前回会合以

降のメディアを始めとした世間の理解不足と提案の一部を誇張した報道に関連してである。2点目は、成長戦略としての雇用制度改革の重要性について。まずページ1をご覧ください。

昨年3月15日の産業競争力会議にテーマ別会合主査として提出したペーパーは、若者女性の働きやすい環境づくり、グローバル人材の育成、成長産業への失業なき人材移動、新卒採用率の向上、高齢者の活躍推進、外国人材活用などとあわせて、労働時間規制などの働き方の改革全般を掲げている。

資料5の2ページにあるとおり、安倍政権の働き方改革は、大きくは「失業なき円滑な労働移動」、「全員参加型・優秀な人材確保」、「創造性・生産性の高い働き方、プロフェッショナルの育成」の3つに分類される。

このうち、労働移動支援助成金、ハローワーク改革、女性の活躍促進等については、既に昨年の日本再興戦略に記載され、実行に移されているものも数多くある。このため、今年度の議論において、雇用関連では、労働時間に関してのみ提案したととらえる動きがあるかもしれないが、実際には3点セットで提案したパッケージの中の残された課題が「創造性・生産性の高い働き方」であり、本年4月22日にこれらに関して改めて提案をしたものである。

次に、成長戦略としての雇用制度改革の重要性についてである。

総理もダボス会議やOECD等において、アベノミクス第3の矢の成功には、改革の継続が必要であり、特に医療・介護分野や農業分野に加えて、雇用分野においても、昨年閣議決定された日本再興戦略にも掲げられている「世界トップレベルの雇用環境の実現」のための改革に対し、強い決意を述べておられるところである。

この雇用制度改革は、医療・介護改革及び農業改革と合わせた改革の3本柱と見なされており、法人税減税やGPIF運用方針の変更、あるいは国家戦略特区等と同様に、海外の投資家など、マーケット関係者やメディアなどから、第3の矢の成否を左右する重要課題の1つとして注目されているところ。

しかしながら、今回の提言内容は、多くの国で当たり前に行われていることを述べているだけであり、決していきなり世界のトップレベルを目指している、あるいは提言している内容ではない。それにもかかわらず、このたびの改革提案が実行できないということであれば、日本の雇用環境が変わろうとしているとの評価を受けることは期待できず、ひいてはアベノミクスの評価に影を落とすことにすらなるのではないかと懸念をするところである。

3ページについて、改革の大前提はいわゆるブラック企業の撲滅である。労働時間制度改革は、ブラック企業の長時間労働の強要を助長するという懸念も示されているが、そうした企業は厳しく取り締まるべきであり、その対策に本格的に取り組まずして、本提案に懸念を表明するのは前向きな姿勢とは言えないと言わざるを得ない。厚生労働省や労働基準監督署が取締りを強化し、いわゆるブラック企業には速やかに市場から退出してもらうよう仕向け、労働者保護を徹底すべきである。また、景気回復が持続してくれば、ブラック企業は労働力確保が困難になって存続が難しくなることが考えられる。そういった観点からもアベノミクス効果で実質上の完全雇用に近づきつつある今が、ブラック企業撲滅の絶好のチャンスとも言える。労基署の人員不足や、違反がはつきりしないと立ち入りできない等、取締りの困難さも指摘されるが、例えば、制度があっても十分機能していないと言われている通報制度を活用すれば、ブラック企業に対する強いけん制力となるのではないかと思う。現に民間企業では通報制度がけん制機能を有効に果たしていることも数多くある。

また、フレキシブルな働き方の導入に際しては、企業側も改めて従業員の健康管理に留意すべきであり、特に労働時間管理を行わない制度を導入する場合は、長時間労働の

規制策や休暇の取得促進策の導入、さらには健康相談、健康診断の頻度を増やすなど、様々な配慮や工夫が求められる。

4 ページについて。新しい労働時間制度に関しては、本年4月22日に提案したとおりであり、本日再度詳しくは申し上げないが、その後の反応などから見て、十分に理解されていないと思われる点について御説明する。

まず、あたかも全社員が対象となるような報道も散見されるが、あくまで限定された労働者を想定したものである。

次に、「残業代ゼロ」や「長時間労働を強いられる」との批判や懸念があるが、個人ごとに制度導入前後の収入水準や業務量に大きな相違がなければ、むしろできるだけ短時間で業務を行うという方向に向くことが期待される制度である。

また、健康確保には十分に留意する必要があるが、労働時間の上限や年休取得、さらには健康診断や産業医面談の頻度を上げるといった対応を労使協議に基づき、共同あるいは個別文書に盛り込むことが可能かつ望ましい。

5 ページについて。参考までに対象者のイメージを添付した。一部に若手社員やトラック運転手、生産現場の労働者への懸念が報じられているようであるが、現業的業務や定型的業務に従事する者は、基本的には本制度の対象とは想定していない。経験が豊富で実績のある裁量度の高い労働者が対象と想定しており、イメージ的には全体の1割にも満たないのではないかとこのぐらいの感じを持っている。

また、成果による評価が可能かどうかという疑問も呈されているが、既に成果主義の評価制度、報酬制度を導入している企業も数多くある。御指摘のとおり、成果を完全に定量化して自動的に評価が算出されるような仕組みをつくるのは現実的ではなく、そこには必ず定性的評価の部分が残る。しかし、定性的評価にならざるを得ない業務についても客観性を担保できれば、評定者、非評定者ともに納得する評価は可能である。評価で重要なのは、目標設定時の十分な面談と納得、定期的な上司、すなわち評定者からのフィードバック、非評定者が評価結果を納得できない場合の解決のメカニズム整備等々である。導入企業は運用に様々な工夫を凝らしており、このような実績のある企業から優先的に導入することも考えられる。

6 ページについて。金銭救済の仕組みは、先進国では広く導入されているところであり、現在の日本では裁判に訴えることができない多くの労働者が不利益を被っている現実に目を向け、現状の不公正、予見可能性の低い日本の雇用システムから早急に脱却し、世界では当たり前のように導入されている紛争解決の仕組みを日本で実現すべきである。

7 ページについて。冒頭にも申し上げたが、雇用制度改革についても成長に資する視点が重要である。総理の要請もあり、今春多くの企業でかつてない賃上げが実施されたが、来年以降も継続的に適切な分配が行われていくためには、生産性が向上し、企業の収益が向上しなければならないことは言うまでもない。そのためには、働き方の改革が重要であり、改訂成長戦略では明確なメッセージを出していただく必要がある。俗に言われる、税金を払っている30%の企業の生産性をさらに高めるための政策を優先的に実行していくことが、税金を納める企業を増加させることと並行して、持続的成長と財政再建の原動力の1つとなり得ると考えている。

また、雇用制度は単純に労働基準や労働契約の世界にとどまるものではなく、生産性の向上から賃金水準、さらには日本経済の好循環など、幅広いテーマを念頭に議論をしていくべき課題である。これまでの議論を聞いている限り、現体制でこういった幅広い視点から日本人の働き方を議論することは難しいようにも思える。したがって、総理が打ち出したメッセージを幅広い視点から論議し、着実に実行していくために、総理主導の雇用労働市場改革の検討の場を設けることも考慮の余地があるのではないかと思う。

(甘利経済再生担当大臣)

それでは、その後の検討状況について、田村厚生労働大臣から御説明をお願いします。

(田村厚生労働大臣)

4月22日の経済財政諮問会議・産業競争力会議合同会議において、私から労働時間制度紛争解決システム、多様な正社員に関する取組や提案について説明させていただきました。その際、民間議員の方々から様々な御意見をいただき、また、総理から御指示もいただいたわけであり、それらを踏まえ、改めて厚生労働省としての今後の取組の方向性を御説明させていただきたい。

まず、資料6の1ページ目。一般の労働者、そのうち育児・介護の事情がある労働者、企業の中核部門・研究開発部門等で裁量的に働く労働者、成果で評価できる世界レベルの高度専門職といった大きく4つの類型に分け、それぞれに対応した取組を進めていきたい。これらの取組は長谷川主査からの御提案にあった、いわゆるAタイプやBタイプのニーズを踏まえたものにもなり得ると考えている。

2ページ目について、一般の労働者に関しては、健康やワーク・ライフ・バランスの確保を主眼とした対応を図る。具体的には、まず若者の使い捨てが疑われる企業など、法令に違反する企業に対する監督・指導を徹底してまいりたい。

次に、朝型の働き方の推進を図っていきたい。右の備考欄にあるように、ドイツでは8時より前に仕事を始め、17時より前には仕事を終える人が約半数に達している。日本の企業の中にも朝型の社内ルールを設ける動きもあり、やむを得ない残業は朝に効率的に行うことにより、残業時間が減るなどの実績が出ている。また、働き過ぎの改善の観点から、長時間労働抑制策や深夜労働抑制策、年次有給休暇取得促進策を審議会で議論してまいりたい。

3ページ目について。次に、育児・介護の事情がある労働者については、職業キャリアの継続といった観点から対応を図ってまいりたい。具体的には、フレックスタイム制の活用促進、テレワークの普及、朝型の働き方の推進である。

まず、育児・介護の事情がある労働者には、始業・終業時刻を自由に選んだり、突発的な事態に対応できるようにしたいというニーズがあるが、このため、フレックスタイム制について、法制度の改革も含め取り組んでまいりたい。

また、テレワークで働く日には、通勤時間を育児や家事などの生活時間に充てられるとの利点がある。今後、分野、企業、規模を問わず、誰でもテレワークができるようなノウハウ、設備、社内の制度を普及整備し、場所にとられない働き方を拡大していきたい。朝型の働き方の推進も含めた以上のような取組により、育児・介護を理由として仕事を辞めなくても済むような環境をつくってまいりたい。

4ページ目について。上段だが、企業の中核部門・研究部門等で裁量的に働く労働者については、企業の競争力強化、労働者の創造性、高度な職業能力の発揮に資するよう、裁量労働制の新たな枠組みを構築し、生産性向上につながる改革を進めてまいりたい。詳細については労働政策審議会で議論をすることになるが、少なくとも補助的、現業的、定型的業務に従事する労働者や、職務経験が浅いなど、企業の中核部門等の中にあってもふさわしくない労働者については、対象に含めないとすることが必要であると考えている。また、議論に当たっては、産業競争力強化の観点から、経済界のニーズに十分応えていくとともに、労働者の健康と適正な処遇の確保を図るという点に留意することが重要であると考えている。

下段だが、成果で評価できる世界レベルの高度専門職については、総理からも御指示があったように、時間でなく成果で評価できる仕事に関する労働時間制度の構築を検討してまいりたい。成果で評価できる対象者の法的効果、手続要件、健康確保に関する措

置については、今後、労働政策審議会で議論をいただくよう、公労使各側に働きかけていきたい。

5 ページ目、紛争解決システムについて。本年 4 月 22 日の合同会議で説明申し上げたが、現在、あっせん事例等の分析・整理を行っており、それらを踏まえた上で、我が国の実情に即した紛争解決システムの在り方について、幅広く検討をしていきたい。

6～7 ページについて。最後になるが、多様な正社員については、有識者懇談会で議論を深めているところであり、非正規雇用労働者のキャリアアップ等につながるよう、本年、年央を目途に雇用管理上の留意点を取りまとめるなどの取り組みを進めてまいりたい。

以上、厚生労働省として、総理の御指示や民間議員の御指摘を踏まえた上で、競争力強化に資するとともに、労使双方に配慮した案をお示しさせていただいた。この方向で取組をさせていただきたいと考えている。

(甘利経済再生担当大臣)

それでは、意見交換に移る。

(榊原議員)

新しい労働時間制度の創設について申し上げたい。企業がイノベーションを創出して、競争力を強化する。そのためには労働者が働きやすい制度を創設して、能力発揮を促すということが不可欠である。そういった観点から、労働時間制度の新たな選択肢をつくることは大変重要と考えている。

現在、労働時間を弾力化する制度として、企画業務型裁量労働制が設けられているが、対象業務や対象労働者などに関する法制上の規制が強く、企業における活用はほとんど進んでいないというのが現状である。

また、現行の裁量労働制では、深夜労働の割増賃金が適用され、制度上時間外の割増賃金規制も残っているため、たとえ同じ仕事であっても効率的に短時間で働いた労働者よりも、残業手当等をもたらう関係で、長い時間をかけた労働者の方が所得が高くなるという問題がある。公平で透明性の高い賃金、処遇制度の実現という意味でも問題があると考えている。

そもそも研究者や技術者、あるいは市場調査の担当者などは、これはキャリアアップを目指す女性もそうだが、会社だけではなく、家で仕事のアイデアを練ったり、勉強をしたりする。通常の労働時間管理に拘束されない仕事のやり方を求めている。これこそ総理がおっしゃっておられる、創造性・生産性の高い働き方であろうと思う。こういった制度は欧米では当たり前になっている。

このため、産業界はかねてから企画業務型裁量労働制の規制緩和に加えて、新しい労働時間制度の創出を強く要望してきた。参考資料 2 にて配布している。経団連は今年 7 月に経営労働政策委員会報告を取りまとめ、労働時間規制等の適用除外制度の創設を政府に求めている。また、3 月に開催された労働政策審議会、あるいは規制改革会議の公開ディスカッションにおいて、規制改革会議が提案する、いわゆる三位一体の労働時間規制の見直しに対しても賛意を表明している。

本日、冒頭の長谷川主査からあった御提案は、規制改革会議の提案をより具体化したものと考えており、経団連としても全面的に支持をしたいと考えている。本日の産業競争力会議において、新しい労働時間制度の創設と制度対象者の健康確保のための仕組みをセットで措置する方針を明確に打ち出すことと、これを 6 月末の成長戦略に明確に盛り込むということを求めたい。

(岡議員)

参考資料1について。規制改革会議においては、昨年12月5日に労働時間規制の見直しに関する意見を早々と出させていただいた。厚生労働省に提示させていただき、御審議いただいていると理解している。

そのポイントは、多様な働き方をしたい人々と、多様な働き方をする人々を活用したい企業が、健康管理をきっちりとやり、一人一人の働き方が生き生きと活躍できるような、そういった状態をつくったらよいのではないかという考え方が基本である。したがって、年間の労働時間の上限を設定する、それによって抑え込むということは、今の裁量労働制にはない。2つ目には、健康管理の観点から、休日をしっかりと取ってもらうような仕組みをつくる。その上で、今、申し上げた自由な働き方。この3点を三位一体という表現をしているが、それによって新しい選択肢をつくるということである。先程田村大臣の方から御説明のあったフレックスタイムあるいは裁量労働制では対応し切れない分野が最近出てきている。この分野に対応する制度として、健康管理をしっかりとやりながら、新しい制度をつくっていったらどうか。もちろん、この概念には残業、残業代などの概念がないわけであって、その働き方によって、ふさわしい報酬、処遇を決めていくということである。

ただ、これを野放しにするのでは問題があるため、政府がある一定の目安、枠をつくり、その中で労使が協議して、合意をしたらやっていくということである。この労使の問題についてもいろいろな御指摘があるため、私どもとしては入りやすいところからということで、過半数組合のあたりから入っていったら、労使が合意したら、それを採用する、合意しなければやらない、それだけの話だということ。

働き側と経営側が合意したときに、これを採用するのだということが基本である。そうすることによって、このような世の中の環境変化の中で、いろいろな多様化が進んでいる中で、このような働き方を1つ追加してもいいのではないかというのが私どもの提案である。

(茂木経済産業大臣)

日本のこれまでの労働雇用システムは極めて精緻にできていて、大量生産時代の我が国の高度成長を支え、発展させてきたのは間違いないと思う。日本人はよく働く。ヨーロッパに行くと、特にそういうことを感じる。ただ、この制度により、現在、我が国の労働者の働き方は画一的になり、欧米と比べて多様な労働形態の導入が遅れているのは間違いないと思う。同時に、個々人の能力や付加価値より均質な労働力が重視された結果、先進国の中で最も労働時間が長い国の一つとなっているのは事実。しかし、最近グローバル化が進展し、国内では労働力人口が減少する中で、女性、高齢者の活躍を推進していくことが求められており、それらを背景に労働者個人個人の多様なニーズをしっかりと捉えて、それぞれの能力、付加価値を最大化していく必要が生まれてきている。

したがって、今回の成長戦略の見直しでは、先進国でも最も長いと言われている我が国の労働者の長時間労働を是正するとともに、国際水準から見ても、より成果に重点を置いた労働時間制度をつくっていく必要があると思っている。

まず、労働基準監督署によるブラック企業対策の抜本強化、長谷川議員から先程ご提案があったブラック企業撲滅プランなどにどんどん取り組むべきだと思う。企業も健康管理にしっかりと取り組んでもらい、労働者の保護を適切に図ることが大前提であるが、その上で、グローバル競争の中で闘っている、例えば商品開発のプロジェクリーダーであったり、ブランド戦略、さらには金融サービスの企画責任者等に対象を限定した上で、労働時間の長さにとらわれず、成果や業績で報酬を評価するような新しい働き方の選択肢を打ちだすべきだと思う。このことが日本の生産性の向上、競争力の強化につ

ながると思っている。

アベノミクスにより、日本経済に注目が集まっている今こそ、日本の労働制度も変わっていくというメッセージを、世界に向けて発信していくことが何より重要だと思っている。

(長谷川議員)

民間議員のお二人に加えて、茂木大臣からも大変な応援演説をいただいた。実態は皆さんがおっしゃったように、現実にはグローバル化した時代においては、様々な働き方が求められており、例えば、私は今テレビ会議で参加しているが、重要な意思決定をするために海外とのテレビ会議を日本時間の早朝や深夜せざるを得ないということは既にあり、その中には管理職だけではなく、管理職の手前の人たちもその準備や運営に携わったりしている。さらには、季節性が大きく影響をするような、例えばウェディングプランナーであるとか、あるいは観光のデザインをしているような人たちであるとか、また、新製品の開発をしたり、新店舗の開設をしたり、例えば、私どもの企業だと、新製品の承認申請もそうである。承認申請の1カ月程度前からは、かなり多忙となるが、その間は集中して働き、その後しばらくゆっくりできるとか、様々な働き方が考えられる。時間管理だけで縛らない、フレキシブルな働き方をぜひ考えていただきたい。

それから、麻生副総理もおっしゃっているように、法人の30%しか税金を払っていないが、税金を払っている企業をますます強くしていくことこそ、日本の経済を強くし、持続的な成長につながる。さらには、その後続く企業で払っていないところも払うように促す。その生産性を高め、一方で健康管理などについては必ず重視してやる必要がある、過半数組合もあり、労使協定もきちんと取っている、そういったところをぜひ優先して、先行してやれるようにしていただきたい。

ブラック企業については茂木大臣もおっしゃったが、確かにいちいちチェックをするための人が足りない。例えば、駐車違反の取り締まりのような形にはいかないかもしれないが、民間人を活用することも考えられるし、少なくとも匿名性を強く担保した通報制度などによって、通報があったときだけ立入検査をするなど、やり方はいろいろあると思う。

匿名性について、私の企業のコンプライアンスに関する例だが、外部の法律事務所に依頼をしていて、そこに直接従業員が電話をして、名前も名乗らなくていいから、内容を言える。会社に連絡が来た場合には、会社はそれをきちんと調査をする。そういったコンセプトの仕組みを導入することによって、ブラック企業は存続できない状況になるはずである。是非この機会に対策をやっていただければ、すばらしい展開が望めると思う。ぜひよろしくお願ひしたい。

(稲田大臣)

新たな労働時間制度の創設に向けて、総理の御指示をいただいております、本日の議論もしっかりと受け止める必要がある。先程岡議長からお話のあった、規制改革会議が提案している三位一体改革は、労働時間上限等の量的制限を導入するなど、長谷川主査の御提案と軌を一にしており、経団連、また、連合からも一定の理解が示されているところである。

田村大臣には、ぜひこの三位一体改革の考え方に沿って、具体的な制度の在り方について議論を行うという方針をぜひ明確に示していただきたい。

(榊原議員)

田村大臣の資料の1ページの下の方に、成果で評価できる世界レベルの高度専門職に

時間でなく、成果で評価できる仕事を検討すると書いていただいているが、世界レベルの本当に一握りの人だけに適用しても意味がない。先程から我々が申し上げているような、研究や技術、マーケティングなど、非常に幅広い分野において、新たな働き方が求められている。制度をつくったが、適用は本当に一握りの人だけというのでは全く意味がない。ぜひその適用範囲を広げていただきたい。これが日本の成長戦略の要になると思う。ぜひよろしくお願ひしたい。

(岡議員)

先程、時代の変化の話をさせていただいたが、その観点で一言追加で申し上げたい。労使の関係、あるいは企業から見た場合の従業員というものが、40年前は労使関係という使が労を押さえつけているような部分があったことは事実だが、最近はそのことをしていたらその企業が成り立たない。言いかえれば、本当に名実ともに従業員、社員は宝である。その社員がいきいきと活躍できるような状態にしなければ、企業の成長はあり得ない。

特に最近、労働人口の減少ということが大きな話題になりつつある中で、ますます貴重となる人材をいかにいきいきと活躍させるかということが成長戦略そのものだと思う。そのような観点もぜひ御考慮いただき、私どもの提案を御検討いただけたらと思う。

(田村厚生労働大臣)

旗色が悪くなっており、連合が賛成しているのに私が賛成しないみたいな話もあったが、決してそんなことはないと思う。まず、第1に成果を評価すること。この考え方は私も反対していない。ただ、成果を評価するためには、成果が測れなければいけないわけであり、そういう職種は何であるか。これにやはり限定されてくるのであろうと思う。例えば、管理職前の方々に適用除外という話もあったが、企画課であったとしても、やっている仕事はいろいろな仕事をしているわけであり、成果で測れること以外のものもやっている。もしそれを適用除外すれば、成果で測れること以外のものをやらせた場合には、これは報酬に反映されていないため、賃金未払いという話になってくると思う。そういう観点から、そう簡単ではない。

私は何で裁量労働制を提案しているかということ、使いにくいという部分は、これは使い勝手がいいようにしていかなければならないと思っている。ただ、裁量労働制はそういう成果というものを測れないものに関して、みなし時間を設定するものである。甘利大臣が残業込み法案だとおっしゃっていたが、10時間とみなした場合には、残業が入っていることになるわけであるため、それを以て、8時間で働こうが5時間で働こうが、効率が悪い人はもっとかかるかもしれないが、そこは御自由だということであり、決して考えているところは違っていない。

ただ、深夜は確かに、これは深夜手当がつく。ただ、ワーク・ライフ・バランスを言っているときに深夜労働抑制策を外すというのは、ちょっとおかしいのではないかな。なるべく深夜は働かないようにしようということ。ワーク・ライフ・バランスを考えているときに、深夜は別だろうということ。休日に関しては振替えすれば、休日はちゃんと取ったことになりフレキシブルに取れると思う。

あわせて申し上げれば、課長は実は深夜に働けば、深夜手当がつく。残業手当はつかないが、深夜手当はつく。課長代理が適用除外で深夜手当はつかないというのは、これはおかしな話であり、管理職が自ら自由に自分でコントロールできるということで残業や休日はつかないが、それでも深夜はつくということを見ると、深夜というのは健康を考えても、ワーク・ライフ・バランスを考えても、これを自由にしてしまうというのはどうか。

成果で測れる世界レベルの高度専門職の方々はよい。例えば、夜に働かないと仕事ができないという方がいるため、そういう方々は成果で測っていただければよいわけだが、そうした課長代理まで広げるとするのは、なかなか私としては難しいのではないかと感じている。

いずれにしても、成果で評価ができる、そういう職種。一定程度の交渉力、労働契約上の交渉力のある方であれば、そういうものに関しては、我々は検討させていただいても結構だと思っている。

(長谷川議員)

今、田村大臣がおっしゃった部分は、定量的評価と定性的評価と私が申し上げた部分と関連すると思うが、定性的な部分についても評価は可能である。でなければ、成果をベースとした欧米の評価のやり方は成り立たない。ただ、そこには評価者と非評価者で意見が食い違う場合があるため、私が申し上げたように、意見が食い違った場合の解決メカニズムというのが求められる。例えば、私が働いていたアメリカの会社だと、意見が食い違ったら、その意見の食い違ったところを人事部長のところを持っていき、それぞれの言い分を聞いて、人事部長が必要とすれば大学のエキスパートの意見も聞いた上で裁定する。こういうやり方までやるためには時間もかかり、本当のプロフェッショナルも必要となるわけだが、可能であると思う。

(田村厚生労働大臣)

ヨーロッパは御承知のとおりジョブ型であり、言うなれば、その会社で仮に辞めても、同じようなところで同じような待遇で雇われうる。したがって、今、欧米というかヨーロッパでは、一定の収入を持っている専門職種の方々はそのような働き方になっている。ただ、それはその会社で勝負して、辞めると言っても、次にジョブ型で働けるからであるわけであって、日本はまだそこまでジョブ型になっていないため、なかなかそのヨーロッパ、しかもヨーロッパもそれは全員ではなく、一定程度の能力があって、一定程度の賃金を取っておられる方、御承知と思うが、そういう方々は確かにそういう働き方をされているが、日本ではなかなか同じような形にはなっていないのではないかなと思う。

(甘利経済再生担当大臣)

この議論は、労働者の健康はしっかり守る。そして、ワーク・ライフ・バランスについてもしっかり配慮する。これは共通しているわけである。その中で、この働き手のニーズにどう応えていくかということで、今、議論が進んでいる。厚労大臣、長谷川議員との間で、新しい提案でどこまでカバーできるのか、それでカバーできないニーズはどこにあって、それをどう取り扱っていくかについて、これからも議論をしていただきたいと思っている。

それでは、本件の議論についてはここまでとしたい。最後に総理からご発言をいただく。

(安倍内閣総理大臣)

働き手の数に制約がある中で、日本人の意欲と能力を最大限に引き出し、生産性の高い働き方ができるかどうか、成長戦略の成否がかかっていると思う。

あわせて、少子高齢化が進む中、子育てや介護などと仕事とをどう両立するかは、大きな課題であり、社会の発想を変えねばならないと思う。

そのためには、働き手が十分才能を発揮し、各人の事情に応じて柔軟に働き方を選べるように、働き方の選択肢を増やすことが重要である。

このため、成果で評価される自由な働き方にふさわしい、労働時間制度の新たな選択肢を示す必要がある。

新たな選択肢については、「長時間労働を強いられる」あるいは「残業代がなくなっ
て賃金が下がる」といった誤解もあるが、そのようなことは、絶対にあってはならない
と考えている。

まずは「働き過ぎ」防止のために法令遵守の取組強化を具体化することが、改革の前
提となる。

その上で、新たな選択肢は、

1. 希望しない人には、適用しない。
2. 職務の範囲が明確で高い職業能力を持つ人材に、対象を絞り込む。
3. 働き方の選択によって賃金が減ることの無いように適正な処遇を確保する。

この3点の明確な前提の下に、検討していただきたい。

こうした限られた人以外の、時間で評価することがふさわしい、一般の勤労者の方々
には、引き続き、現行の労働時間制度でしっかり頑張ってもらいたい

あわせて、子育てや介護などの事情を抱える働き手のニーズに合わせて、フレックス
タイム制の思い切った見直しも行う。

また、事業者も働き手も安心して職場を創り、選べる環境を整えるために、先進諸国
と比較しても十分な客観性と事前予見性を備えた、労働紛争解決の仕組みについて検討
してもらいたい。

以上の点について、関係大臣間で更に調整を進め、成長戦略の改定において、方向性
を示していただきたい。

さらに、女性の活躍の更なる促進に向け、税制、社会保障制度、さらには配偶者手当
について、総合的に議論するための場を諮問会議に設ける考えである。関係大臣には、
その場での議論を踏まえつつ、女性の働き方に中立的な制度について、更に検討を進め
ていただきたい。

(以 上)