

産業競争力会議課題別会合（第4回）後の
甘利経済再生担当大臣記者会見要旨

○日時：平成26年5月28日（水）19：02～19：27

○場所：中央合同庁舎8号館1階S101・S103会見室

1. 発言要旨

先ほど、会合が終了いたしました。概要を申し上げます。

本日は、「女性の活躍促進」及び「労働力と働き方」について、議論を行いました。

最初に、「女性の活躍促進」についての議論であります。3月19日に開催しました経済財政諮問会議と産業競争力会議の合同会議での総理からの検討指示に対する検討状況として、森大臣より関連施策全般について、土屋副大臣より保育人材の確保、社会保障政策等について、西川副大臣及び土屋副大臣より放課後対策の総合的な推進について、古川副大臣より税制の検討状況についてご説明がありました。

その後、意見交換を行いました。

まず、民間議員から。学童について、厚労・文科両省が共同提案してきたこと自体がかつてないことであると。それぞれ、かつては別々に、学童保育に関する施策を提言してきていて、一体性がないという指摘がありました。放課後児童クラブと放課後子供教室の一体的運用を評価する。待機児童解消プランは年度末に達成数値を公表し、必要に応じ、施策の見直しを行うべきである。保育士不足で保育所の開所数を下方修正する動きもあり、保育士試験の回数を増やすことも提言している。保育支援員の創設は評価する。保育所での活用についても検討すべきである。

同じく、民間議員から。保育士については効果のある具体策が必要である。国家戦略特区の追加メニューとして、家事労働・育児支援も検討しており、実現に向け努力したい。中立的な税制・社会保障制度について、税調では議論が進んでいるが、社会保障制度は見直しの余地が大きい。制度の上の壁だけでなく心理的な壁があり、その実態を変えるだけのインパクトがある政策が必要である。年末を目途に方向性を明確に出してほしい。

同じく、民間議員から。経団連は本年、女性活躍アクションプランを取りまとめ、各企業が自主行動計画を作成することを定めた。各企業において、女性管理職増加の具体的計画も作成する。各企業の計画は経団連として公表する。待機児童の解消加速化のため、夜間、休日の多様な保育の提供を進めていただきたい。また、女性の働き方に中立な税・社会保障制度を抜本的に検討すべきであり、パッケージで取り組むことが必要。

続いて、「労働力と働き方」について議論を行いました。

まず、長谷川主査より、4月22日に開催しま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いただいた新しい働き方に関するご提案について、改めて問題提起がありました。「新しい労働時間制度」については、ポイントは次の3点です。

- 全ての労働者が対象となるのではなく、イノベーティブな職責を果たす専門的人材であること。

- 「残業代ゼロ」ではなく、職務・成果に応じ、短時間の勤務でも報酬を確保することが可能な制度であること。
- 長時間・過重労働の防止のため、「労働時間上限」、「年休取得下限」等の量的制限の導入など十分な措置をとること。

また、「労働紛争解決システム」については、検討スケジュールを明示して1年以内を目途に結論を出すべき、とのご説明がありました。

次に、田村大臣より労働時間、紛争処理についてその後の検討状況についてご説明がありました。ご説明のポイントは次のとおりです。

- 「企業の中核部門・研究開発部門等で裁量的に働く労働者」を対象に、裁量労働制の新たな枠組みを構築する。
- 「世界で評価できる世界レベルの高度専門職」を対象に、新たな労働時間制度の構築を検討する。
- 予見可能性の高い紛争解決システムについては、労働審判事例等を分析し、我が国の実情に応じた対応について検討する。

その後、意見交換を行いました。主なご意見等を紹介いたします。

民間議員から。競争力強化のため、働きやすい選択肢を作ることは重要である。現行の裁量労働制では、割増し賃金が適用され、同じ仕事でも効率的に働いた労働者よりも時間をかけた方が、賃金が高くなる。公平性の観点からも問題がある。研究者、技術者、調査担当者については家で仕事をするなど、時間に縛られない働き方を求めており、欧米では当たり前となっている。経団連では適用除外制度の創設を提案している。長谷川主査の提案は規制改革会議の提案をより具体化したものであり、全面的に支持する。成長戦略に明確に盛り込むべきである。

同じく、民間議員から。規制改革会議では昨年12月に意見を取りまとめ、厚労省に提案。多様な働き方をしたい人と、活用したい企業が、健康管理をしっかりとやり、一人ひとりの働き手がいきいきとできる形を作ることが基本である。年間の労働時間上限の設定や、休日取得の仕組みを取り入れ、その上で自由な働き方を実現する三位一体での、新たな働き方を作るべき。残業代とは異なる、新たな働き方に相応しい処遇を求めていく。国が一定の目安を作り、過半数組合がある企業で労使が合意して進めていくことを提案している。

続いて、茂木経済産業大臣から。日本の雇用システムは、大量生産時代を支えてきたが、現在の労働者の働き方は、画一的で、多様な労働形態の導入が遅れている。グローバル化の進展、労働力人口の減少、女性・高齢者の活用のためにも、能力や付加価値を最大化することが必要である。国際水準から見てもより成果に重点を置いた制度を作るべきだ。ブラック企業の撲滅や健康管理など労働者の保護を図ることは前提として、商品開発、ブランド形成関係者等に限定した上で、成果で評価する新しい働き方の選択肢を作るべき。日本経済に注目が集まっている今こそ、労働政策が変わっていくというメッセージを出すべきである。

民間議員から。実態として様々な働き方が求められている。外国との早朝や深夜のテレビ会議など、管理職の前の職員も加わっている。新製品開発、新店舗開設などは、時間管理だけで縛らない柔軟な働き方が必要である。ブラック企業についても、人手が足りないなどの問題はあるが、やり方はいろいろある。人手が足りないというのは、労働基準監督局の人手が足りないという意味。今こそ改革を進めるべきだ。

稲田規制改革担当大臣から。規制改革会議の提案している三位一体改革は長谷川主

査の提案と軌を一にしており、経団連のみならず、連合からも一定の理解を得ている。田村大臣には議論を行うとの方針を明確にさせていただきたい。

続いて、民間議員から。田村大臣のご提案について、世界レベルの一握りの高度人材に限定しても意味がない。適用範囲は広げていただきたい。

同じく、民間議員から。以前と比べ、労使の関係や従業員は変化している。今は、使が労を押しさえつけるようなことをしては企業はやっていけなくなっている。従業員は企業の宝であり、いかに活用するかが成長戦略として重要である。このような観点を踏まえて検討していただきたい。

これらを受けて、田村大臣から。成果を評価することは反対していないが、そのためには成果を測れなければならない、そのような職種は何かということである。裁量労働制の使い勝手はよくするが、成果で測れない場合でも時間で測れる。決して考えているところは違っていない。深夜は確かに割増しが付くが、深夜残業については、やはり健康を重視すべき。課長代理のような人まで広げるのは難しいのではないか。これは、深夜は、課長にも付いている。課長に付いていて、課長代理に付かなくなってしまうのは、矛盾するのではないかという指摘。成果で測れる方、かつ、交渉力のある方については検討したい。

民間議員から。定性的な部分も評価は可能である。

これを受けて、田村大臣から。欧米はジョブ型で、解雇されても同じような職種で働ける。日本はそこまでなっていないのではないか。

議論が続いて、私（甘利大臣）から。労働者の健康、ワークライフバランスをしっかりと守ることは前提であり、その中で、労働者の働き方の選択肢を作るということである。厚労大臣の提案でどこまでカバーできるのか、できないところはどこにあるのかについて、引き続き議論していきたい。

最後に、総理からご発言がございました。

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。

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、大きな課題である。社会の発想を変えなければならない。

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相応しい、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。

まずは「働き過ぎ」防止のために法令順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。

この三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相応しい、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つくり、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、方向性を示してもらいたい。

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。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。

2. 質疑応答

(問) 厚労省案の「世界レベルの高度専門職」というのは、かなり抽象的な言い方ですが、これはどういう年収・職種をイメージしているのか。大臣は、この厚労省案の打ち返しの内容について、どういう評価をなされているのか。十分なのか、不十分なのか。不十分ならばもっとどうすべきなのか、大臣の現時点での評価をお聞かせいただけますでしょうか。

(答) 厚労省の今日のイメージは、為替ディーラーみたいな話なんでしょう。もの凄い高収入で、しかも、夜働いちやいけないと思ったら仕事にならないと。これはちょっと限定し過ぎではないかと思えます。今行っているのは、民間議員からの提言について、新たな裁量労働制を提案すると厚労大臣は仰っています。その中で、どこまでそのニーズを吸収できるのか、できない部分はどこにあるのか、できないとしたらそれはどういう対応が必要かということ、引き続き議論いただくこととあります。

(問) 長谷川さんの今日の提案だが、前回あった年収要件が今回は全く無くて、特に伺いたいのは、「中核的・専門的部門の…幹部候補生や中核人材が対象」という表現があるが、これでいくと、例えば、大企業の総合職は、ほとんどこの条件に当てはまるような気がしますし、それから、先ほどブラック企業のことを仰っていましたが、最近のブラック企業は、入社して半年とか1年で店長さんにするとか、すぐ幹部にするわけですね。そういった企業には、もちろん過半数組合があるところもいっぱいあって、そういうところも、これは使える、しかも年収要件は一切かからないという理解でよろしいでしょうか。もしそれがだめだというのであれば、それに対する歯止めはどうやってかけるのでしょうか。

(答) まず、新入社員で、入って三月、半年で完全に自分の仕事を自己管理型でできるとは思いません。新入社員は当然外れるわけでありまして。長谷川さんのイメージでは、「全体の1割にもならないのではないかと思う」というお話がありました。

総理も最後に仰っていたとおり、対象が限定されるように、高い職業能力を持つ人材、それから職務の範囲が明確であること、そして、時間対給与という関係にない一定のミッションに対して給与が払われるという関係性をきちんと明確にしていくということになるかと思えます。そうしますと、当然、入社したての方々の給与体系とはちょっと違ってくるのではないかと思います。併せて、過半数組合、本人の希望、働き方についてもきちんとワークライフバランスを図れる、そういう制約をいろいろかけていくということになります。そして、給与をそれによって下げることはないということですから、例えば、残業代を含めてもらっていた給与が、自己管理を上手くすることによって、残業せずともその金額を受け取れるということになるのではないかと思います。

(問) そうすると、若い人であっても、飲食店とか、大型の小売店の店舗の店長さんというの、当然、今仰ったような条件に当てはまるということですね。

(答) ここで言う職種をこれから厚労大臣と民間議員、それぞれ所管の大臣間で詳細を詰めていきますが、企画立案型とか、高い職業能力という制約がかかっています。それを具体化していくときに、どう対象を絞っていくかということになるかと思えます。多店舗展開するコンビニの店長やファストフードの店長までそれに入ってくるとは思いません。

(問) 現時点では、民間議員の提案と、厚労省の案というのは、結構対象に幅があると思いますが、今日の総理大臣の挨拶というのは、甘利大臣と同じように、やはり限定し過ぎだという認識の下で、総理はこう挨拶されているのでしょうか。つまり、有識者議員の提案に沿った検討をこれから閣内で進めてほしいという指示と受け止めてよろしいでしょうか。

(答) まず、厚労大臣は、新しい裁量労働制、それは本来の裁量労働制ではカバーできず、そこから、ホワイトカラー・エグゼンプション的な捉え方をされてしまうところ、それについて、裁量労働制が非常に使いづらいということがあります。例えば、深夜は別として、休日働いた場合には、それを振り替えることができますが、その作業が事実上できないくらい煩雑であるとか、手続が大変だとか、あるいは、事業所毎に一個一個届け出る必要があり、会社全体としての裁量労働制の届出ではダメだとか、職種別に一つひとつ対応していかなければならないとか、いろいろ使いづらい点がもの凄く多くて、事実上動きが取れない。それを、「裁量労働制」という名前に相応しい「新たな裁量労働制」というものを検討するというのを仰っているわけです。そこで、民間議員のニーズをどこまで汲み取ることができるのかという作業が必要だと思います。その範疇には入らないが、しかし、時間に縛られない働き方がどれくらいあるのかどうかです。最初から、厚労大臣が、新裁量労働

制から外している、完全にエグゼンプトしているのは、あの説明ですと、ほとんどディーラーしかないと思います。それは、元々そういう働き方では無理な職種ですから、元々深夜を分かたず働かないと仕事にならないという職種を指しているわけですから、そうではないでしょうと。それと併せて、新たな裁量労働制が、どれくらい柔軟になって、どこまでカバーできるのかということと併せて議論していかなければならないと思います。

(以 上)