

## 働き方改革に関する総理と現場との意見交換会（第3回） 議事録

### （開催要領）

1. 開催日時：平成28年12月6日（火）17:15～18:10
2. 場 所：官邸4階大会議室
3. 出席者：
 

安倍晋三	内閣総理大臣
加藤勝信	働き方改革担当大臣
塩崎恭久	厚生労働大臣
村瀬順子	雑貨メーカー（パート）
長根 梢	保育士（パート）
武田千晶	小売企業（パート⇒短時間正社員）
豊田美紀	病院内キッチンスタッフ（有期契約社員）
芳賀かおり	介護関連会社（有期契約社員）
櫻井幸恵	菓子製造販売会社（有期契約社員⇒正社員）
吉永京子	小売企業（有期契約社員⇒正社員）
坂本綾子	IT関連会社（派遣社員）
矢尾明日香	金融関連会社（派遣社員）

### （議事次第）

1. 開会
2. 内閣総理大臣挨拶
3. 参加者からの発言と意見交換
4. 閉会

### （概要）

○加藤働き方改革担当大臣 ただいまから、第3回「働き方改革に関する総理と現場との意見交換会」を、今日は非正規の形で働いている女性の皆さんにお集まりをいただいて、開催させていただきたいと思います。

私は働き方改革担当大臣をしております加藤でございます。司会を務めさせていただきます。

また、今日は政府側から塩崎厚生労働大臣にも御出席をいただいております。

最初に、安倍総理から一言御挨拶いただきたいと思います。

○安倍内閣総理大臣 本日は、大変お忙しい中、お集まりをいただき、誠にありがとうございます。

今、私たちは、働き方改革に取り組んでいます。長時間労働を許している今

の仕組みを変えていく。そしてあるいはまた、正規・非正規という、2つの働き方がある中で、多くの方々が自分の仕事ぶりに対して正当な処遇がなされていないという気持ちでおられれば、結局それは、生産性が上がらないということにつながっていくわけであります。若い皆さんが将来に希望をもちながら、仕事をしていく。そういう社会をつくっていく中において、非正規という言葉をなくしていきたい、こう考えております。

非正規の方の処遇改善を図ると同時に、同一労働同一賃金の導入について議論をしているわけでありますが、正にこの議論が佳境に入ってきているところでございます。次回の実現会議にガイドライン案を提示して、御議論いただきたいと思っているわけございまして、そこで、今日は実際に非正規の経験をされた、あるいは現在も非正規で仕事をしておられる皆さんから実際に生の声を伺わせていただきまして、どこに課題があるのか、どこに問題があるのか、どこを変えていけば、働き方はより良い方向に変わっていくかということについて、話を伺いたい。そして、それをガイドラインを作成する上において、参考にさせていただきたい、必要な案件についてはガイドラインに埋め込んでいきたいと、このように思いますので、今日は皆様方から忌憚のない御意見をいただきたいと、このように思います。

大変話しにくい雰囲気かもしれませんが、正に思っていることを、そのまま伝えていただければと思いますので、どうぞ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。

早速スタートしたいと思います。

まず、パートとして働かれている2名の方から御発言をいただきたいと思えます。村瀬さんから、できれば簡潔な形でお願いしたいと思います。

○村瀬氏 村瀬順子です。よろしくお願いします。

私は、2人目を出産後、育児のため、17年正社員として勤めていた会社を退職しました。その後、時短勤務を希望し就職活動を始めましたが、専門職ではないキャリアとブランクからなかなか決まらず、社会復帰に自信がなくなったことや、子育てと専業主婦時代に開設した教室を大切にしながら働きたいと思い、正社員ではなく、非正規で働くことに決めました。結果としては、中小企業が主婦をインターン生として受け入れるという政府の支援制度を利用して復職し、今の会社ではパートとして勤務しています。

非正規で働いてみて、良かったと思える点は、限られた時間内でありながら責任のある仕事を任せられ、社会とのつながりが持てた点です。また、教育訓練の機会は、業務内容に合わせて、同様に受けさせていただいています。

一方で悪い点は、今までの経験が認められにくいところや、途中で仕事を投げ出しているように見えるので、頼りにならないと思われ、成果を正に評価

されていないと感じるところです。今はやや改善され、非正規であっても会社に必要な人材であることを理解していただき、仕事を任されるようになってきました。

正社員との待遇の違いに関して、福利厚生面では、自分に社会保障制度の理解がなかったため、勤務時間を延長しても、約1年間、雇用保険や年金、健康保険などに加入してもらえませんでした。率直に申請などできない雰囲気と、パートだから待つしかないと諦めていました。今は加入していただいています。

また、給与面では、零細企業なので比較できる対象がいませんが、新人の派遣社員の金額を聞いたときに自分の給料は低いと感じました。日本では、職種によって、キャリアがあってもブランクや年齢を理由に現役時より低い賃金で働かされます。特に女性は評価されにくいと感じます。

今後も時間に制約がある中、引け目を感じず、他の人に負担をかけずに効率よく真摯に仕事をし、いつか待遇が改善され昇給もしてもらえるように期待しながら、日々努力していきたいと思っています。

ありがとうございます。

○加藤働き方改革担当大臣 ありがとうございます。

続いて、長根さんお願いいたします。

○長根氏 保育士をしている長根梢と申します。よろしくお願いします。

私は、現在パートの保育士ですが、子育てと仕事を両立させるためには、体力的、精神的にもライフスタイルに合わせた働き方ができるパート勤務の方が、今の私にはメリットがあります。

職種が保育なので、日々の仕事は正社員と変わりませんが、働きたいときは働く、休みたいときに休むことができることは、とても大きいです。正社員として保育の仕事をしていたこともあります。正社員で仕事に追われていた頃より、パートで働く方が心にゆとりを持って、仕事を楽しめています。

正社員との賃金の面での待遇の違いについてですが、正社員の待遇は今でも魅力的ではあります。待遇＝会社による自分の仕事に対する評価だと思っているので、目に見える形での評価は今後の意欲にもつながる大きなものと感じています。その代わり重大な責任のある仕事を任されたり、残業や休日出勤、長期休みがとりづらいなど精神的な負担が全然違うと思います。パートでの仕事をあえて選択していますので、待遇に違いがあることに関して、あまり違和感はありません。

ただ、私としては、パートで働きながら産休をとった場合は、夫の扶養に入っているため健康保険からの出産手当も支給されなかったのが、正社員だったらという思いはありました。しかし、育児からの復帰の際は、ライフスタイルに合わせた働き方ができ、パートのメリットと感じました。

また、教育訓練の機会では、非正規社員も外部研修受講可能でしたので、正社員との違いはありませんでした。日々の保育で必要なスキルは非正規社員も変わらないので、研修や職員同士の話し合いがよりよい保育につながります。受講できることへの感謝と同時に、情報更新のためにも、どんな人でも定期的に外部研修を受ける必要性を感じています。

一方で、103万、130万の壁もありますので、仕事が忙しい時期に働きたくてもセーブしなければならない現状があります。今の職場は、賃金に保育士としての経験年数が加味されるので、若手の正社員より高い賃金でリーダー手当も付きます。ただ、もっと時給が上がってしまうと、扶養の範囲内に収めるために労働時間が少なくなってしまいますし、社内的人员不足にもつながってしまいます。フルタイムまではできないけれど、少しずつ社会復帰をしたり、家計にゆとりを持たせるために働きたいという中間層に合わせた制度があると、潜在保育士の解消にもつながると思いますし、女性がもっと働きやすくなると思います。

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、パートで、かつ同一労働同一賃金が適用されておりますイケアで働いておられます武田さんお願いいたします。

○武田氏 イケア・ジャパンで勤務しております武田千晶と申します。

私はデザイン系の専門学校を卒業後、正社員として印刷関係に勤務していたのですが、結婚と出産を機にそちらを退職し、子供が3歳になったことを機に、IKEA Tokyo-Bayがオープンした2006年、10年前にパートタイマーとして入社しました。

当初は倉庫勤務を経て、社内公募制度を利用し事務職になりましたが、その後、今は人事関係の部門に挑戦しています。

イケアに応募したきっかけは、育児と仕事の両立が可能であるように思えたからです。イケアでは雇用形態にかかわらず利用できる企業内保育所がありまして、子育てをしながらでも社会とのつながりを持ちたいと考えていた私にとって、最適な働き方であると考えました。特に一般の保育園と違い、従業員であれば働く時間数ですとか賃金の金額に分け隔てなく誰でも平等に預けられることが非常に魅力的でした。

入社後、未経験の分野でしたけれども、倉庫勤務の中でフォークリフト操縦に関する免許の取得なども会社がサポートしてくれましたし、やりがいのある、自分に合っている職場であると感じています。

また、子供が小さかったときには、週5日フルタイムで働くよりも、自身のワークライフバランスに合った働き方が選択できるパートタイマーは、とても

私に適していました。

当時パートタイマーと正社員の違いは、給与面は自分の責任に見合った額だと考えていたので、妥当であると思っていましたし、また、待遇面で大きな差を感じることはありませんでした。しかし、当番制で現場の責任者を務めるのはいつも正社員の方が担当していることが多かったですし、パートタイマーの方は、自分のシフトに合わせて時間になると退勤する形で、自分のやる範囲の業務を済ませるだけという意識が強かったように感じています。

その後、社内の短時間正社員制度が導入され、私も短時間正社員になったのですが、まず目に見えて基本給が上がったこと、有期から無期の契約になったことにより、本当に社員として同じ待遇になったことをそのときに感じました。それと同時に、正社員と同じ職務を求められている責任も感じています。

現場でも、例えば当番制の責任者は平等にみんなが担当するようになりまし、接客が必要となる部署では、以前は「私はパートタイマーなので自分はこの時間帯、この曜日が働きたいです」という希望もありましたが、今の制度導入後は、主婦であっても都合がつく日は積極的に夜でも土日でもシフトに入るようになりまし、私も含め身の回りに感じる同僚の意識も、皆さん平等になったことを日々感じています。

また、無期雇用になったことにより、一人一人が社内でのキャリアや成長をイメージしやすくなりましたし、管理職のための研修などにもチャレンジしてみようという意識が芽生えてきたと思っています。私自身も、11月からは企業所内保育所の責任者を務めております。

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。

3人の方からお話をいただきました。総理から何か御質問等ございましたらお願いします。

○安倍内閣総理大臣 村瀬さんは、17年間正社員として仕事をしていて、その後家庭の事情で退社されたということなのですが、前の会社は育児休業等の仕組みはなかったのですか。

○村瀬氏 一応、1年間の育児休暇はあったのですがけれども、残業が多い会社であったり、2人子供を育てて正社員として働いている人が一人もない会社だったので理解もなく、あえなく退職しました。

○安倍内閣総理大臣 今パートとして、今後ある程度同一労働同一賃金が進んでいく中において、おそらく処遇が改善されていくだろうと思っておりますけれども、その際、いわゆる正規になりたいという気持ちは今でもあるわけですか。

○村瀬氏 今の時点ではあまりなく、もう少し子供が大きくなったら働いてみたい、もしくは先ほどイケアさんがおっしゃっていたみたいに短い時間でも正

社員として認められるのであれば働いてみたいという気持ちはあります。

○安倍内閣総理大臣 働きがいにおいても大分違うということですね。

○村瀬氏 そうです。

○安倍内閣総理大臣 長根さんは、保育士としての専門職なのですが、選んでパートという立場をとっておられるのですか。

○長根氏 そうです。

○安倍内閣総理大臣 そうすると、基本的には配偶者控除の上限の問題があるので、これがもう少し幅が広がれば、もう少し働きたいと思っているのですか。

○長根氏 そうです。そこは今、うちの家計には一番の壁で、もう少し働きたいという気持ちと、仕事も保育園なので園児さんが増えるとどうしてもスタッフが必要になるので、シフトが週3だったところが週4、週5に入ることもありますけれども、増えてしまうと年収も増えてしまうので、どこかにしわ寄せが来てしまって働けない月が出てきたり、そういうところで調整が必要になってきます。そこは自分の意思と反して働けないところがありますので、今後正社員になって働くかこのままパートでやっていくかというところは、少し悩むところなのです。

○安倍内閣総理大臣 今、同一労働同一賃金を進めていく中で、賃金だけではなくて、福利厚生や保険について例えば変わらないということになっていくとすると、今のままが良いということになりますね。

○長根氏 正社員とあまり変わらないことになるのであれば、パートでもこのまま続けて働いてもいいというか、もっとこれから働いてもいいかなという気持ちもあります。前向きに検討はしています。

○安倍内閣総理大臣 配偶者控除については、今、我々が検討しています。

○長根氏 よろしくお願ひします。

○安倍内閣総理大臣 武田さんは、イケアに入って同一労働同一賃金になっているのですけれども、かつての正社員時代と比べてどうですか。

○武田氏 仕事の内容が大きく違うのです。以前、正社員で会社に勤めていたときには印刷業という締め切りのある仕事の中で、時間に追われる長時間労働でしたので、出産を機に退職したのは、とても産後その仕事が続けられるとは思えなかったのです。

今のお仕事は、時間で決められたシフトの中に自分の仕事を終わらせるということを徹底しています。

全く仕事の内容が違うので、同じ福利厚生として比べる段階にないというか、私の今のワークライフバランスに合うのは、今の働き方であると感じています。

○安倍内閣総理大臣 イケアに入ってから、最初はパートで、その後同一労働同一賃金に変わりますね。そうすると、仕事に対するやる気も変わりますか。

○武田氏　そうですね。私の中では大きく変わりました。

やはり正社員と同じ待遇で働くことは、私の仕事に対しても正社員と同じものを求められているという責任をしっかりと果たしたいと思いましたので、大きく変わりました。

○安倍内閣総理大臣　同一労働同一賃金によって生産性が上がっていけば企業にとっても同一労働同一賃金に変えた成果が出てくる。

同一労働同一賃金によって正社員の給料を下げるものではなくて、非正規の人の待遇を上げようということにしていますので、企業にとっては、それだけ給与が全体のパイとしては多くなります。

しかし、それに見合って生産性が上がっていけば、いわば企業もより一歩を踏み出そうとするのではないかと考えていますので、今の武田さんの話は大変参考になりました。

○加藤働き方改革担当大臣　ありがとうございます。

次に、有期契約で働いておられる、まず豊田さんからお願いいたします。

○豊田氏　契約パート社員の豊田美紀です。

私は、高校卒業後、洋服の卸会社に正社員としておよそ30年間勤務をしましたが、昨年、その会社が倒産してしまいました。同じ業種の正社員の仕事も探しましたが、40歳を超えていたため門前払いでした。

フルタイムで働きたいと思っていましたし、早く次の仕事に就きたかったので、全く経験はありませんでしたが、フルタイムのパート社員として現在の病院内キッチンスタッフの仕事を選びました。契約は1年間で、毎年更新することになっています。

今の職場では、栄養士と調理師が正社員で、キッチンスタッフがパート社員です。栄養士が患者さんごとに事細かに考えたメニューと分量の通りに盛り付けをし、配膳をすることが私の仕事です。しかし、盛り付けのサンプルなどがあるわけではなく、患者さんが食べやすいように考えたり、分量などの指示を間違えないように考えたりしながら、限られた時間内に作業を行うことは大変で、忙しさは正社員と同じだと思っています。

賃金などの面では、私は時給950円で昇給もボーナスも退職金もないので、毎年昇給してボーナスをもらっている正社員とは違いを感じています。特に昇給については、「給料は上がらないよ」と元から言われていまして、既に8年勤務しているベテランの人も、今年入ったばかりの私と同じ950円です。何年か勤務して作業をパッパと行えるようになったら少しは上がってほしいと思いますし、昇給がないと仕事を頑張った、評価されていると感じることができません。退職金についても何も書いておらず、何年働いてももらえないとわかり悲しかったです。

また、教育訓練の機会については、正社員である栄養士は、入社してから3週間くらいは先輩が付いて、教えてもらいながら2人体制で仕事をしていますが、私の場合は初日に作業表を渡されて、先輩の後ろに付いて見て覚えるだけです。2日目からは、「できるでしょう」という感じでやらされますが、作業表を現場に持ち込むことができないので、1日で作業表を頭に入れて作業を行うことはとても大変でした。こうしたところにも正社員との違いを感じました。

○加藤働き方改革担当大臣 ありがとうございます。

続いて、芳賀さんお願いいたします。

○芳賀氏 現在、有期契約で就業中の芳賀と申します。

私が非正規を選択して働いていたのは、家庭内の病や希望を最優先した結果となっております。

働き方の違いとしては、正社員は入社時に希望した仕事に就けるかどうかの不安や職責がある一方、派遣は借り物のため就労に縛られることがなく、与えられた業務をこなしていれば自分の都合に合わせ融通を利かせることができることが最大の相違点だと感じました。

賃金の面で正社員とは違う待遇としましては、基本的に昇給がないことです。時間外や休日手当の支給はありましたが、ボーナスはなかったことから、年単位で換算すると大きく正社員と収入がかけ離れます。一時的に金銭を稼ぐには、早く就労でき、ある程度の社会保障もあり、時間単価がアルバイトより高額というメリットがありますが、それでも1人で生活するだけでほとんど消費されてしまうくらいの金額のため、貯蓄や将来への投資等へ回すことも難しく、正社員とは違うこの就業形態での長期就労は、私は不可能だと感じました。

企業にとって、派遣は一時的な人員不足で困っている期間だけ業務を埋める手立てであり、会社の財産である正社員とは違うため、人事考課の対象にする必要がなく、賞与を支給する必要もないのだと感じました。

交通費については支給がなく自己負担のため、交通費が高い勤務地を選択してしまうと自分の負担が大きくなります。派遣就労時にその分時給が通常より高いと説明を受けておりましたが、これは雇用側の一方的な見解ではないかと感じています。専門的な技術があり、即戦力として提供できるから時給単価が高いのであり、そこから交通費を自分で捻出することを当たり前とする体制には、少々違和感を覚えます。

休暇の面では、忌引、病休は全て無給のため、有給休暇がなければ無給で休暇を取得するしかありませんでした。有給付与は全労働者共通なのに、忌引や特休については雇用形態の差で扱いが全く違うと感じております。理由としましては、派遣の就業規則に表記されていることがないため取得することができないという、言い方が悪いですがうまく隙間をついた設定になっていると感じ



たためです。

最後に、教育訓練の機会の面ですが、私は社内研修や社外研修には参加できませんでした。これに関しては、就労先の社員ではないためしょうがないと諦めておりました。条件が合った会社だったから就労先として選択した非正規と、しっかりとその会社に入りたいという意欲を持って入社した正規との違い、またその後の会社としての財産になる、ならないの線引きだと感じております。

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、有期の契約で働く形から正社員に転換された、まず櫻井さんお願いいたします。

○櫻井氏 亀屋万年堂の櫻井と申します。よろしく願いいたします。

私は、当初アルバイト販売員として入社しました。1年後に上司の推薦を受け、契約社員となりました。その後、店長を9年間ほど務めた後、正社員登用制度に応募し、正社員となり、現在は7店舗を統括する係長クラスの管理職として業務を行っています。

私は、社会人経験がないまま結婚、出産をし家庭に入ったため、子育てが一段落したら社会に貢献したいという強い気持ちを持っていました。アルバイトから契約社員、そしてその後店長となりましたが、当初から、いつかは正社員になりたいという気持ちを持ち続けていました。

当社の契約社員は1年ごとに契約更新する有期契約であり、基本的に契約は毎年反復更新されることが通例ではありますが、1年後にはどうなるかわからないという、自分の未来が見えない漠然とした不安がありました。

賃金体制も正社員と異なり、昇給はありますが店長職以外賞与はありません。退職金の支給もありません。

福利厚生や教育訓練の機会は、正社員と同等で待遇に違いはありませんが、契約社員である限り店長以上には昇進できない、ステップアップできないという思いがありました。今後も亀屋万年堂で働き続けたいと思っていた私にとって、ライフプランが明確になり、不安なく働ける正社員になることは夢でした。

そんな折、2013年に正社員登用制度が始まり、すぐに応募しました。試験は面接のみで、私は仕事に対する意欲や実績をアピールして登用されました。正社員登用制度は、本年までの4年間で14名の契約社員が正社員となっています。私はその後、管理職になることができ、後に続く人の道筋を立てられたのではないかと考えています。

私は本人の希望により多様な働き方が許容され、本人のライフプラン、キャリアプランが明確に描ける会社、そしてキャリアアップを支援してくれる会社にしていくことが、業績の向上にもつながると考えています。

お客様にとってアルバイトも正社員も関係なく、従業員全員が亀屋万年堂の顔であり、活躍できる環境を提供すれば全てのスタッフが能力を生かせると思っています。

○加藤働き方改革担当大臣 ありがとうございます。

続いて、吉永さんお願いいたします。

○吉永氏 株式会社イトーヨーカ堂北砂店の副店長をしております吉永京子と申します。よろしくをお願いいたします。

現在、500名の部下を統括し、店長と連携しながら北砂店の営業の運営管理を行っております。

私は独身時代、百貨店勤務から食品メーカーの秘書、総務の仕事を経て結婚退職し、そしてイトーヨーカ堂に入社しました。

イトーヨーカ堂では、まずパートとして勤務し、次に月給制の契約社員、そして正社員になりました。仕事はパンや牛乳を扱う担当者から、食品部門の責任者となり、その次に店舗の施設管理や採用の責任者を経て、現在の副店長を行っております。

私が業務を行う中で、正社員を目指そうと思った理由は2つあります。

1つ目は、他の店でも経験を積み、視野を広げたいと考えたからです。

2つ目は、子供も独り立ちし、自分自身の今後の生活設計を考えたからです。

勤務時間や曜日、勤務地が特定されているパートから、シフト勤務や他店異動が可能な正社員になって、給与は上がっていきました。さらに私は役職にも登用されていったので、その分、給料もアップいたしました。

イトーヨーカ堂の給与はどのような役職についているか、どれだけ活躍、貢献しているか、シフト勤務や転勤ができるかなどで決定され、給与アップや仕組みも全てオープンになっているので、非常に納得感がありました。

現在の仕事は店長と連携してお店全体の営業活動を運営することですが、そのためには店全体の経営数値、部門ごとの経営数値の理解が必要ですし、商品の品揃え、サービス内容など、全てを把握していなければなりません。そして、最も重要なのは500人もの部下のマネジメントです。働く上での希望がさまざまな多くのパートナーをマネジメントしていきませんが、ここは私もパートナーだった経験を生かすことができるものだと思っております。

私のように正社員になって、大変だけれどもやりがいがある仕事を目指す人、そこまではしたくないけれども接客や商品を扱うことが好きな人、家庭の事情で時間が限られている人など、パートさんの事情はさまざまですので、そういった個々の希望に耳を傾けて、少しでも働きやすい状況、環境をつくってあげていくことを意識して、業務を行っております。

また、イトーヨーカ堂には、個人の希望で選択できる制度、パートと正社員

で差がない福利厚生や教育制度があるので、それを私もみんなに広めて、働きやすい環境をつくる努力をしております。

○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、総理からお願いします。

○安倍内閣総理大臣 豊田さんの職場では、いわゆる正社員は栄養士の方だけなのですか。

○豊田氏 栄養士さんと調理師さん、国家免許を持っている方が正社員の方です。

○安倍内閣総理大臣 国家免許を持っている人だけが社員ですか。

○豊田氏 そうです。

○安倍内閣総理大臣 そうしますと同一労働同一賃金の場合は、どうしても職種が違ふ、内容が違ふということにはなるのですが、ただ、ずっと経験を積んでも賃金が上がらないことについての評価をどうするかということは当然あるだろうと考えていくべきことなのだろうと思います。

福利厚生的なことはどうなのですか。

○豊田氏 社員さんとそんなに変わらないという話なのだけれども、パートさんで皆さんとっていないので、私も先輩方がとっていないからパートはとらないのだなと受け取るしかない。

○安倍内閣総理大臣 例えば、保険とかはどうですか。

○豊田氏 保険は、そのまま入っています。

○安倍内閣総理大臣 雇用保険もですか。

○豊田氏 雇用保険は、8時間のパートは入っていて、4時間タイムの方は入れないようになっています。

○安倍内閣総理大臣 そうなのですね。

あとは、健康保険等はどうですか。

○豊田氏 8時間のパートは入れるようになっています。

○安倍内閣総理大臣 やはり退職金の問題とか。

○豊田氏 前、社員だったので、退職金がないとか昇給がないことは、正直言うと自分の中でびっくりだった。

○安倍内閣総理大臣 それはやはり、年数を経ていけば仕事の段取りとかスピードは大分違うのでしょうか。

○豊田氏 違います。同じ内容をやっても、先輩の方は私より20分早く仕事が終わられるけれども、やはりその日のメニューによって、難しいものは私の方が時間がかかってしまって、周りの方に迷惑をかけているなということは感じます。

○安倍内閣総理大臣 生産性を上げていっても待遇が変わらないと、やる気に

もかかわってくるということなのでしょう。

○豊田氏 はい。

○安倍内閣総理大臣 芳賀さんは、有期で勤めてこられたわけですがけれども、やはり忌引がなかったり、病欠をしたときの病休がないという処遇面での差が非常に気になるということなのでしょうね。

○芳賀氏 そうです。派遣就労している限りは、基本忌引はないと考えた方がいいとは言われました。それが、たまに特別休暇が認められている派遣元もあるのですが、基本はないです。

○安倍内閣総理大臣 我々も、処遇の改善において、忌引等について、やはり正社員と同じにすべきではないかという議論もあります。

交通費も支給されないわけですね。

○芳賀氏 そうです。その分、時給が高いので、自分でその分を出しなさいという感じです。

○安倍内閣総理大臣 契約社員が高いのですね。

○芳賀氏 はい。

○安倍内閣総理大臣 そのところはどうかということなのだろうと思います。

あと櫻井さんは、亀屋万年堂に入られて、最初アルバイトで入って、その後有期になって、さらに正社員になった。正社員の登用制度は、希望して、会社が仕事ぶりを評価してこの人は登用すべきだと判断をするわけですか。

○櫻井氏 それは、なりたい人が手を挙げる形でございます。

○安倍内閣総理大臣 それで、みんななれるわけではない。

○櫻井氏 面接がございまして。

○安倍内閣総理大臣 面接と、仕事ぶりなどの評価もあるのですか。

○櫻井氏 そうです。

○安倍内閣総理大臣 大体、どれぐらいの割合で、手を挙げた人のどのぐらいの人がなるのですか。

○櫻井氏 私の中には、営業で4人の人が手を挙げました。4人とも登用されています。

○安倍内閣総理大臣 必ずしも、みんな多くの人たちが手を挙げないという感じなのですか。

○櫻井氏 そうですね。何年以上の方でということもあるのです。

○安倍内閣総理大臣 登用された後に、店長にですか。

○櫻井氏 違います。アルバイトから契約社員になって、契約社員で1年後に店長をやってくれと言われて。

○安倍内閣総理大臣 先に店長になったのですね。

○櫻井氏　そうです。9年ほど店長をやらせていただいた後に登用制度ができたので、手を挙げさせていただいて、社員になって管理職になりました。

○安倍内閣総理大臣　店長として、契約社員のとときの店長と、正社員になったとときの店長とは、給与が違ったわけですか。

○櫻井氏　ごめんなさい。私は契約社員のとときに店長で、社員になってすぐに管理職になったのです。

○安倍内閣総理大臣　それは当然違うわけですね。

○櫻井氏　そうです。

○安倍内閣総理大臣　わかりました。

吉永さんも正社員に登用されたということで、やはりイトーヨーカ堂でも、そういう登用制度は手を挙げて面接とか評価があつてなるということですか。

○吉永氏　ございます。

自分でつけるもので、自分の仕事を振り返る通信簿みたいなものを毎回半年に1回やるのですけれども、そこで自分の部門の上司とこの辺ができた、できないでだんだんランクが上がっていき、パートの中でもレギュラーパートナー、キャリアパートナー、リーダーパートナーとあって、時給のアップも伴いますけれども、徐々にステップアップをしていく制度がございますので、それに乗りました。

その後には有期契約社員です。フィールド社員という社員になりまして、そこから通常のどこでも転勤がありますという正社員になっているのです。

パートのとときも契約社員のとときも正社員のとときも、有給もちろんありましたし、ボーナスも多少ですけれどもパートのとときもありました。そういったことで、制度がしっかりしていたので、ここで頑張ってみようかと。

○安倍内閣総理大臣　パート時代もボーナスはあったのですか。

○吉永氏　はい。うちはあります。

○安倍内閣総理大臣　やはり、この登用制度があるということは、多くの人にとってはやる気につながるのでしょうか。

○吉永氏　そうですね。やはり頑張ったら頑張った分だけお給料にも跳ね返ってきます。私の場合はパートで入ったときは子供が小さかったので、時間はそんなになかったのですけれども、大きくなったら時間が自由になったので頑張ってみようかなということでした。

○安倍内閣総理大臣　給与については、先ほどおっしゃっていたけれども転勤があるかないか等さまざまな条件でこの給与が決まっている、透明性があることは、納得しやすいですね。

○吉永氏　そうです。大変わかりやすくなっております。

○安倍内閣総理大臣　では、これを受け入れれば、上がっていくということでは

すか。

○吉永氏　そうですね。パートのランクで時給が上がり、契約社員でも給与が上がり、今度正社員になりますと異動できる範囲で、関東どこでも行きますと日本どこでも行きますというもので給与アップがありますし、あとは部門の役職者でも、またアップします。わかりやすい給与体系になっております。

○加藤働き方改革担当大臣　ありがとうございます。

最後に、派遣で働いておられるお二方、まず坂本さんお願いいたします。

○坂本氏　坂本と申します。よろしくお願いいたします。

私の大学卒業時は就職氷河期でなかなか就職が決まらず、途中で諦めて派遣社員として非正規雇用で働くことにしました。

結果的には、非正規雇用は門戸が広く、職種等は選んで働くことが可能なので、自分に向いていると感じました。求人も、正社員に比べて多く、転職してもすぐに職が見つかり、求職期間が短いため助かっています。期間契約の仕事も多く受けていたことから、同期と言える人がいないことが残念だと思っています。

正社員との待遇の違いを特に感じたのは、昇給についてです。3カ月勤務して昇給した会社もありましたが、7年勤務して全く昇給のない会社もありました。長期間勤務していたので、いろいろなスキルが身につくことについて仕事もスムーズにできるようになりましたが、賃金交渉をしても上がることはありませんでした。勤続年数や仕事スキル向上による昇給等の査定があればモチベーションも上がると思いますが、その会社ではそれがなく、モチベーションが下がってしまい、退職しました。

手当や福利厚生に関しては、派遣社員は介護休暇や忌引がとれないため、有給休暇で補えない分は欠勤扱いとしています。また、1日単位でしか有給休暇を使用できないため、有給休暇を使用せずに通院などをすることは遅刻、早退扱いです。派遣社員が増え、年齢的にも今後こういった休暇を使用する機会が増えてくると思うので、勤続年数等に応じて介護休暇、忌引を取得できる制度や、時間単位での有給休暇の申請ができる制度があればいいと思います。

派遣社員では、交通費支給のあるところは少ないため、交通費を加味して勤務先の近くに転居したこともありました。

教育訓練の機会に関しては、正社員の方と同様に全研修参加できたわけではありませんが、OA研修等は受講できました。しかし、実地研修などは正社員のみだったため参加できませんでした。受講できれば仕事のイメージなどが浮かびやすく、理解を深めることができると思い関心があったので、残念でした。

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。

最後になりましたが、矢尾さんお願いいたします。

○矢尾氏 矢尾明日香と申します。

私は大学卒業後、物流関連会社に正社員として入社しましたが、仕事とプライベートのバランスをとりたかったので、現在は自分で働き方がある程度選べる派遣社員という働き方を選びました。

正社員は、自分の行きたい部署や挑戦してみたい仕事があっても、全ては会社の人事部署に裁量があり、「思っていたもの」と違うと感じて転職をしました。さらに残業が多いため、ワークライフバランスについて窮屈に感じていました。

反対に、派遣社員は、勤務地ややりたい仕事をあらかじめ絞り込むことができるため、希望の仕事をしやすいと感じています。

一方で、派遣社員の雇用について疑問も感じています。

正社員は、多少スキルが身に付いていなくても、これから育てていけば良いと思われませんが、私は完全に実力主義で見られ、雇ってみて会社の期待に合わなかったらいわゆる派遣切りが簡単に行われてしまうので、派遣社員を機械のようにしかみなしていないのではないかと感じています。

賃金の面での正社員との違いとしては、私は時給で働いていて昇給もボーナスもありません。時給ベースで働くことについては、雇用してくださっている会社側から見て、正社員として会社全体のために働いているわけではないので、当然のことだと感じています。一方で、派遣社員として働いていても、「ずっと弊社で働いてほしい」と実力を高く評価されているケースも聞いたことがあります。そうして実力を評価していただけているのであれば、ボーナスの支給や時給を上げるなど、何かしらの待遇があってもいいのではないかと感じています。

時給ベースであり、通勤手当や家賃保証など時間外以外の手当はないため、貯蓄額も正社員と比べると限られています。会社のために貢献している点は正社員の方と同じだと思うので、手当が少なからずあってもいいのではないかと思います。

教育訓練の機会の面では、正社員の方々がどんな研修を受けているか私にはわからず、私は受けていません。正社員と派遣社員は職務分担が明確に分けられているため、正社員の研修を受けても派遣社員の仕事には役立たないと思います。ただ、個人的には、正社員の方々の負担軽減という目的でも派遣社員がいると思っており、基礎的な研修をもっと受けて知識を身に付けられれば、正社員の仕事を手伝うことができ、負担軽減に貢献できるのではないかと考えています。

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。

それでは、総理からお願いします。

○安倍内閣総理大臣 坂本さんは、就職氷河期という大変厳しいときに就職のタイミングを迎えてしまった。その後、派遣ですっと仕事をしておられるということでございます。

やはり一番感じることは、福利厚生といった面と昇給がないということなのですか。

○坂本 そうですね。一番、仕事をしていて見えるところでやる気が出るものは、金額面だと思うんです。これをやってここまでのスキルが身につけられれば、例えば10円上がるとか、そういうことがあれば、目標設定を自分の中でできて向上心が上がると思うので、昇給はうれしいと思います。

○安倍内閣総理大臣 同一労働同一賃金の考え方として、例えば派遣で行っている派遣先の正社員の方と勤続年数が大体同じぐらいになって能力が上がっていくときに、その差があることがどうなのかということは当然あるだろうと思いますけれども、それは大変参考になりました。

先ほどもお話がありましたが、交通費の支給や忌引についても、考えなければいけないと思いました。

矢尾さんは、働き方として派遣を選ばれたということですがけれども、例えば今、自分の働き方に合うのだったら、正社員でもいいとも思っているのですか。

○矢尾氏 私自身が正社員から派遣社員に選んだのが、先ほども申し上げたのですがけれども、結局は会社の人事が決めることなので、やりたい仕事が最初はあっても、正社員は異動とかもあると思います。そこでまた自分との違いが起きるのではないかというところも感じて、自分で全て選べるものが派遣社員かというところで派遣社員を選んでいるのです。

○安倍内閣総理大臣 そうしますと、派遣先のところで正社員に登用するという仕組みがあったとしても、今の派遣という形態で行きたいということですね。

○矢尾氏 はい。

○安倍内閣総理大臣 先ほどと話はダブるのですがけれども、その派遣の中で正社員と同じ実力があれば、同じような評価と同じような福利厚生があっべきだろうということですね。

○矢尾氏 はい。

○安倍内閣総理大臣 ボーナスも、一緒に働いていてその年の成果として上がっているのだから、当然ボーナスがあっべきだという考え方なのですね。

○矢尾氏 そう考えています。

○安倍内閣総理大臣 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。

ちょうど時間も参りましたので、最後に総理から一言お願いしてよろしいでしょうか。

○安倍内閣総理大臣 厚労大臣は一言いいですか。

○塩崎厚生労働大臣 大丈夫です。

○安倍内閣総理大臣 今日は、大変参考になりました。

同一労働同一賃金といってもいろいろな考え方があるのです。既に、今までさまざまな裁判等での判例の積み重ねもあるわけですし、お話を伺っていて、本来そういう対応してはいけないことをしているところもあることも事実なのだろうということを、改めて認識したわけであります。

いずれにいたしましても、ルールを明確にしていく上においてガイドラインをつくっていくわけでありますけれども、今日は、それぞれ皆さんが感じていることは大変参考になりましたので、この参考にさせていただいた課題を、今度のガイドラインに盛り込んでいきたいと思っております。

どうも、今日はありがとうございました。

○加藤働き方改革担当大臣 どうもありがとうございました。

夕方の時間まで入り込みましたけれども、活発な御議論ありがとうございました。

先ほど総理がおっしゃったように、これからの議論に皆さんの声を反映させていきたいと思っております。

本日は、どうもありがとうございました。

○安倍内閣総理大臣 どうも、ありがとうございました。