

第6回産業競争力会議雇用・人材分科会後の 西村内閣府副大臣記者会見要旨

○日 時：平成25年12月26日（木）11:38～11:56

○場 所：内閣府本府仮設庁舎講堂

1. 発言要旨

産業競争力会議の下に設けられた雇用・人材分科会は、本日を含め9月以降計6回の議論を行い、本日「中間整理」というかたちで一定の取りまとめを行った。長谷川主査をはじめ議員の皆様、また、田村大臣はじめ関係省庁に、精力的に議論を行い、真摯に取り組んでいただいたことに感謝申し上げる。

詳細は、事務方から説明させるが、大まかなコンセプトについて、私の方から説明させていただく。

人口が毎年約80万人減少していく中で、労働力人口も減少していく。その中で、成長戦略の観点から、どのように人口減少に対処していくかは非常に大きな課題である。これは、経済財政諮問会議においても、中期的な見通しをもって検討していくこととなっており、産業競争力会議でも大きなテーマとなっている。

一方で、働き方が非常に多様になってきており、これまでの、男性を中心に、終身雇用を前提として、個人が企業に「就社」する「メンバーシップ型」の働き方、職務が限定されておらず、配置転換、転勤命令等のある「無限定な」働き方が徐々に変わってきている。

そうした中で、女性や若者がさらに活躍する機会をつくり、優秀な外国人を日本に惹きつけるためには多様な働き方に対応する必要がある、これまでの時代背景を前提とした働き方の体系を見直す時期に来ているという視点で、検討を進めていただいた。

このため、中間整理では、

- ①「柔軟で多様な働き方ができる社会」
- ②「企業外でも能力を高め、適職に移動できる社会」
- ③「全員参加により能力が発揮される社会」

という3つの柱で取りまとめを行った。

いわゆる「メンバーシップ型」、就「社」型の働き方に、自分の能力を活かす、職務を明確化する「職務型」・「ジョブ型」の働き方も加えていく。これにより、非正規労働者にとっても、ITなど自分の特技を活かした就「業」型正社員の道も開けてくると考えている。また、労働者のキャリアアップのため、職業訓練やハローワークの質の向上、キャリア・コンサルティングの体制整備など、様々な方策について方向性を出している。

ITや人事、経理など特定の分野でより高度でプロフェッショナルな就業の仕方もあると思う。それぞれの個性を活かす多様な働き方を検討してきた。

具体的には、

- ・キャリア・コンサルティングの企業内外での体制整備やジョブ・カードの抜本的見直しのほか、就業規則の規定例も含めた、明確なモデルの提示、雇用管理上履行すべき点を明確にし、「多様な正社員」の導入が実際に拡大する実効性ある方策を講じること
- ・「働きすぎ」の改善のための抜本的な方策の検討を行うとともに、職務が明確で高い職業能力を持つ労働者等に適合した、時間で測れない創造的な働き方ができる世界トップレベルの労働時間制度を一体的に検討すること
- ・労働紛争の解決システムについて、中小企業で働く労働者の保護の観点から、また、より透明性が高く、予見可能なシステムとする観点から、あっせんや訴訟における「和解」等の事例の整理・分析を行うとともに、諸外国では、裁判により金銭で事後的に救済される仕組みがあるため、そうした仕組みの研究を進めること
- ・高齢者の雇用促進のため、有期労働契約に関する制度の見直しを行うこと
- ・女性の活躍促進のため、既に実行している待機児童解消施策に加え、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を深めること
- ・外国人材の受け入れについて、高度外国人材ポイント制については既に次期通常国会に出入国管理及び難民認定法の改正法案を出すこととしているが、加えて、技能実習制度の見直しについて来年半ばを目途に方向性を出すこと。
- ・高度人材の積極的活用のための政府全体の司令塔機能を設置するとともに、少子高齢化の中、持続可能な経済成長を達成していくために必要な外国人材活用の在り方について、国民的な議論を進めること

などを盛り込んでいる。

今回の中間整理で一定の方向性については、各省と共有ができた。具体的にこれをどう進めていくかについては今後整理を進め、1月下旬の「今後の検討方針」の中で、来年前半の検討事項についての方向性を出し、来年6月の成長戦略の改訂に向け、施策の更なる具体化を図っていく予定である。

各省も、この中間整理の内容について、引き続き、精力的にご検討をいただくようお願いしたいと思っている。

2. 質疑応答

(問) 前回の長谷川主査ペーパーでは、年収1000万円以上の人に労働時間と賃金を切り離した「日本型新裁量労働制」を先行導入しようという内容が入っていたが、今回の中間整理には入っていないように思う。長谷川主査の提言は実施しないことになったのか。もし実施するのであれば、いつから先行導入するのか。

(答) 8ページ中段の「時間で測れない創造的な働き方の実現」という箇所には一定の方向性を書いている。念頭に置いているのは、高度なプロフェッショナル

であり、そうした方々は、IT化、グローバル化の中で、必ずしも時間に縛られる働き方が実態に合わない。このため、時間で測れない弾力的な制度を構築するという事で一定の方向性を得ているが、適用労働者の範囲、休日・休息の確保のあり方など具体的な内容について更に検討していくこととしている。

(問) 4 ページにある、「経済政策と労働政策を一体的・整合的に捉えた総理主導の政策の基本方針を策定する仕組み」について、政労使会議、経済財政諮問会議など、イメージを教えてください。

(答) 政労使会議は、個別の政策を議論するより、共通認識を醸成し、経済の好循環をつくるためのものである。これまでも、安倍内閣発足以降、経済財政諮問会議、産業競争力会議、規制改革会議でそれぞれの提言を出しているが、それらの連動性を深める。経済政策と労働政策をより一体的に示していくことについては、労働政策審議会との関係も含め、引き続き検討する。個別具体的な政策を議論する労働政策審議会を否定するものではない。

(問) 「外国人材受け入れのための検討」の項目に、「少子高齢化に伴う労働人口減などを踏まえ・・・必要な外国人材活用のあり方」とあるが、これは高度人材に限らず、労働移民の受け入れも含め、幅広く検討するという事か。

(答) 現時点では、労働移民については考えていない。金融、エンジニア、IT等の高度な人材については、次期通常国会に法案を提出し、高度外国人材ポイント制をより使いやすい制度とすることで、日本に来やすくする。あわせて、外国人医師の活用やインターナショナルスクールなどの滞日環境を整備する必要があるが、これまで、高度外国人材受入れ推進に向けて中心となって検討し司令塔として機能していく省庁がはっきりしていなかったので、優秀な高度人材を日本に惹きつけ、対日直接投資を増やすため、司令塔機能を設置・強化し、各省に連携してもらおうと考えている。技能実習制度は、日本で実習をし、母国で技術を活かしてもらおう制度だが、介護、農業など様々な分野で研修需要が海外でも増加することも踏まえ、方向性を年央までに示す予定。まずは、高度人材、次に一定の分野での技能実習をどう広げていくかについて検討していく。外国人の問題については、そう簡単に進むものではなく、より幅広く議論をしていかなければならないと思っているので、まずはこうしたところをしっかりとっていく。

(問) 関連して、政府の司令塔は、どこに設置するのか。

(答) 各省にまたがるので、内閣府で一定の整理をしなければならないと思っているが、体制を含め、これから整理していきたい。

(以 上)