

第4回経済財政諮問会議・産業競争力会議合同会議
(平成26年4月22日)、第4回産業競争力会議課題別会
合(平成26年5月28日)及び第16回産業競争力会議
(平成26年6月10日)における配布資料等

経済財政諮問会議(平成 26 年第6回)
経済財政諮問会議・産業競争力会議合同会議(第4回)

議事次第

平成 26 年 4 月 22 日(火)
16 時 35 分～17 時 45 分
官邸 4 階 大会議室

1. 開会

2. 議事

- (1) 戦略的課題(労働力と働き方)【経済財政諮問会議・産業競争力会議 合同会議】
- (2) 歳出分野の重点化・効率化(社会保障)

3. 閉会

(説明資料)

- 資料1 有識者議員提出資料
- 資料2 長谷川産業競争力会議雇用・人材分科会主査提出資料
- 資料3 田村厚生労働大臣提出資料
- 資料4 社会保障給付の適正化・効率化に向けて(有識者議員提出資料)
- 資料5 医療・介護費の適正化に向けた取組について(田村臨時議員提出資料)
- 資料6 レセプトデータの活用による医療の効率化(麻生議員提出資料)

(配布資料)

- 産業競争力会議雇用・人材分科会有識者ヒアリング(労働時間制度)の概要
- 労働紛争解決システムについて(産業競争力会議雇用・人材分科会(4月9日)配布資料)
- 規制改革会議における雇用分野の検討状況について
- 「対日直接投資に関する有識者懇談会」報告書(内閣府)

平成26年4月22日
第4回経済財政諮問会議・
産業競争力会議合同会議
長谷川主査提出資料

個人と企業の成長のための新たな働き方

～多様で柔軟性ある労働時間制度・透明性ある雇用関係の実現に向けて～

(説明資料)

2014年4月22日

産業競争力会議 雇用・人材分科会主査

長谷川 閑史

I : 「働き過ぎ」防止の総合対策

- ・働き過ぎ防止に真剣に取り組むことが「働き方改革」の前提。
- ・問題のある企業を峻別して労働基準監督署による監督指導の徹底が必要。
- ・公務員の率先垂範による長時間労働是正の取り組み。

II : 個人の意欲と能力を最大限に活用するための新たな労働時間制度

1. 働き方改革の目標と働き方に対する新たなニーズ

【働き方改革の目標】

- ・意欲と能力のある個人の全員参加
- ・高度外国人材をはじめ優秀な人材が働きやすい環境の構築
- ・ITなどの技術革新も踏まえた労働生産性(効率性・付加価値生産性)の向上

【働き方に対する新たなニーズ(例)】

- ・子育て・親介護などの家庭事情等により時間や場所に制約のある者
- ・高度な職業能力を有し、自らの裁量で労働時間の配分等を行うことで創造的に働くことができる者
- ・国際的な業務において時差に関係なくリアルタイムのコミュニケーション対応が必要な者
- ・職務内容を明確に定められ、時間ベースではなく成果ベースで働く者 等

→職務内容・達成度の明確化とペイ・フォー・パフォーマンスを基本とする

「創造性を発揮できるような弾力的な働き方が可能な労働時間制度」を構築すべき



2. 新たな労働時間制度の創設

(1) 基本的な考え方

- ・業務遂行・健康管理を自律的に行おうとする個人が対象
- ・一定の要件を前提に、時間ではなく、成果ベースの労働管理
- ・職務内容(ジョブ・ディスクリプション)の明確化は前提要件
- ・目標管理を活用し、職務内容・達成度、報酬などを明確にした労使双方の契約とし、業務遂行の自由度を拡大

2. 新たな労働時間制度の創設

(2) 制度のイメージ

	【Aタイプ(労働時間上限要件型)】	【Bタイプ(高収入・ハイパフォーマー型)】
対象	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>国が示す対象者の範囲の目安を踏まえ、労使合意を要する(職務経験が浅い、受注対応等、自己で管理が困難な業務従事者は対象外)</u>。 ・<u>本人の希望選択に基づき決定</u>。 	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>高度な職業能力を有し、自律的かつ創造的に働きたい社員(対象者の年収下限要件(例えば概ね1千万円以上)を定める)</u>。 ・<u>本人の希望選択に基づき決定</u>。
労働条件・報酬等	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>労働条件の総枠決定は法律に基づき、労使合意で決定(年間労働時間の量的上限等は国が一定の基準を示す)</u>。 ・<u>期初に職務内容を明示し、業務計画や勤務計画を策定。不適合の場合、通常の労働管理に戻す等の措置</u>。 ・<u>報酬は労働時間と峻別し、職務内容と成果等を反映(基本はペイ・フォー・パフォーマンス)</u> ・<u>労働基準法と同等の規律がある場合、現行の労働時間規制等とは異なる選択肢を提示し、労使協定に基づく柔軟な対応可</u>。 	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>期初に職務内容や達成度・報酬等を明確化</u>。 ・<u>職務遂行手法や労働時間配分は個人の裁量に委ねる</u>。 ・<u>仕事の成果・達成度に応じて報酬に反映</u>。(完全なペイ・フォー・パフォーマンス) ・<u>(成果未達等により)年収要件に不適合の場合には通常の労働管理に戻す等の措置</u>。
健康確保	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>健康管理時間を厳格に把握し、健康確保措置</u>。 	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>就労状況を把握し、健康管理に活用</u>。
導入企業	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>当初は過半数組合のある企業に限定</u>。 ・<u>導入企業は労基署に労使協定等を届出(罰則等の履行確保措置を法律に規定)</u>。 	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>当初は過半数組合のある企業に限定</u>。 ・<u>導入企業は労基署に届出(罰則等の履行確保措置を法律に規定)</u>

3. 既存制度の見直し

- ・子育て・親介護のニーズに応えるため、新たな労働時間制度の結論を待つことなく、企画型裁量労働制やフレックスタイム制の拡充などの見直しに加え、在宅勤務やテレワークといった既存制度を見直し、明確なKPIを設け、導入に向けた取組みを進めるべき。

Ⅲ：予見可能性の高い紛争解決システムの構築

我が国の働き方のルールの不透明性等が、新たな雇用創出の障害となるだけでなく、労働者が公平・公正に扱われていない等の問題を解消するために、紛争解決手段や救済措置の選択肢の拡大を図る。

- ・紛争解決システムの分析・整理・公表
 - －「労働審判」、「あっせん」、訴訟における「和解」の分析・整理とその活用のためのツール整備
- ・解決手段・救済措置の選択肢拡大：金銭救済システム・仲裁の仕組みの検討
 - －金銭救済の仕組みは欧州各国では広く導入。労働者から見て、選択肢の拡大及び不公正な解雇横行の歯止めとなるため、日本の実情を踏まえたシステム創設に向けて検討スケジュールを明示して具体化すべき。

(参考)：主要国の解雇紛争における金銭救済制度

	米国	英国	ドイツ	フランス	イタリア	スペイン	デンマーク	シンガポール	香港	韓国	オーストラリア	日本
復職に代わる金銭給付命令の可否	○	○	○	○	○	○	○	○	○	×	○	×

(出典)：産業競争力会議第9回雇用・人材分科会 フレッシュフィールドズブルックハウスデリンガー法律事務所資料から抜粋

IV: 多様な正社員の普及・拡大

- ・ 多様な正社員を広く普及・拡大させるために明確なモデルを確立する。モデルは、処遇の決め方、転換制度の設計方法等の情報を的確に整理する。その際、諸外国の事例も参考に、高度なプロフェッショナルとして活躍するようなモデルも提示する。
- ・ 合わせて、ジョブ・カードの抜本見直し、キャリア・コンサルティングの体制整備等とも連動させ、「職務・能力を明確にし、キャリアを大切にすシステムへの変革」を図る。
- ・ 最終的には、労使双方が互いの権利義務関係を明確にする契約社会に相応しい行動様式を確立させる。このため、単なる普及啓発策にとどまらない、多様な正社員の導入の拡大が実現するよう、実効性のある方策を早急に講ずる。

V: 「世界トップレベルの雇用環境」の実現に向けた実行体制づくり

- ・ 『成長戦略進化のための今後の検討方針』（平成26年1月）を踏まえ、「世界トップレベルの雇用環境」を実現するために、今後の数年間を集中改革期間と位置付ける。
- ・ 個別労働法制などについては、従来通り、労働政策審議会にて審議を行う。
- ・ 一方、世界および我が国社会の雇用・労働環境が大きく変化していることを踏まえ、現場の実態や多様な意見を取り込んだ形で議論を行うために、政府として、雇用改革を成長戦略の重要な柱として位置づけ、経済政策と雇用政策を一体的・整合的に捉えた総理主導の政策の基本方針を策定する新たな会議を設け、雇用・労働市場改革に取り組む。

個人と企業の成長のための新たな働き方

～多様で柔軟性ある労働時間制度・透明性ある雇用関係の実現に向けて～

※本ペーパーは民間議員の意見を踏まえ、主査の責任のもと取り纏めたものである。

2014 年 4 月 22 日
産業競争力会議 雇用・人材分科会
主査 長谷川 閑史

- 「世界トップレベルの雇用環境」を実現するためには、グローバル化の更なる進展や少子・高齢化、人口減少社会の本格的到来の中で、時代や個人の価値観・ニーズの変化に対応し、グローバルに通用する「働き方改革」に早急に取り組むことが求められている。
- 過去の労働改革においては、働き過ぎやそれに伴う過労死、なかんずく法令の主旨を尊重しない企業の存在のために、前向きな議論や検討が妨げられてきたケースもある。そのため、働き過ぎ防止や法令の主旨を尊重しない企業の取締りなどを徹底したうえで、経済成長に寄与する優良かつ真面目な個人や企業の活動を過度に抑制することのないような政策とすることが重要である。

I. 「働き過ぎ」防止の総合対策

- 「働き方改革」を進めるにあたっては、働き過ぎ防止に真剣に取り組むことが改革の前提となる。同時に、無駄な業務の削減をはじめ、時間当たり生産性を高めるための効率的な業務運営を確立し、創造的な成果を実現していくことが期待される。

(法令の主旨を尊重しない企業の取締りの強化)

- まずは、長時間労働を強要するような企業が淘汰されるよう、問題のある企業を峻別して、労働基準監督署による監督指導を徹底する（労働時間の実績に関わる情報開示の促進など）。本来、経済成長に寄与する優良かつ真面目な個人・企業の活動を過度に抑制する制度は好ましくなく、労働法制においても、企業・行政からの情報開示を促したうえで、過度な事前規制型から事後監視型への転換していくべきである。そのため、例えば、ハローワークにおける企業からの求人の掲示に当っては、従業員の定着率や残業時間のデータ開示を要することを検討すべきである。また、ハローワーク機能の一部地方・民間開放等を大幅に進めている現在の政策の方向性を鑑み、労働行政全体の人員配置を見直すことで、諸外国に比べ大幅に不足している労働基準監督のための人員を強化すべきである。

(公務員の率先垂範)

- 民間企業に対し働き過ぎ防止を要請するのと同様に、公務員も率先垂範し長時間労働是正に取り組むべきであることは論をまたない。国家公務員は労働基準法の

適用から除外されているが、残業の実態及びそのうちの「サービス残業」（労働基準法を仮想的に適用した場合）の割合等の状況を公表するとともに、原因分析と改善の計画を立てる取組みを検討すべきである。

Ⅱ. 個人の意欲と能力を最大限に活用するための新たな労働時間制度

1. 働き方改革の目標と働き方に対する新たなニーズ

【働き方改革の目標】

- 意欲と能力のある働く個人(男性・女性、若者、高齢者など)の全員参加
- 高度外国人材をはじめ優秀な人材が働きやすい環境の構築
- ITなどの技術革新も踏まえた労働生産性(効率性・付加価値性)の向上

【働き方に対する新たなニーズ】(例)

- 子育て・親介護といった家庭の事情等に応じて、時間や場所といったパフォーマンス制約から解放されてこれらを自由に選べる柔軟な働き方を実現したいとするニーズ。特に女性における、いわゆる「マミー・トラック」問題の解消。(3/14 女性活躍主査ペーパー)
- 優れたスキルや専門知識・経験に基づく高度な職業能力を有し、自らの裁量で労働時間の配分等を行うことで創造的に働くことのできる者(プロフェッショナル・ハイパーフォーマー)について、労働時間に捉われない自由度の高い働き方をとするニーズ。(12/26 雇用人材中間整理)
- グローバル化の進展に伴い、国際的な業務において時差に関係なくリアルタイムのコミュニケーションに対応した働き方のニーズ。(グローバル企業・人材)
- 職務等に限定のある「多様な正社員」など、裁量労働制の対象外だが職務内容を明確に定められる者(ex.営業職)について、労働時間ベースではなく、ジョブ・ディスクリプションに基づき、成果ベースでワーク・ライフ・インテグレーションの下で働くニーズ。

○上記のような働き方に対する新たなニーズに対応し、目標を達成するためには、一律の労働時間管理がなじまない働き方に適応できる、多様で柔軟な新たな労働時間制度等が必要である。したがって、多様な個人の意思や価値観・ライフスタイル等に応じて柔軟に選択できる、職務内容・達成度等の明確化とペイ・フォー・パフォーマンスを基本とする「創造性を発揮できるような弾力的な働き方が可能な労働時間制度」を構築すべきである。

○このような新たな労働時間制度を創設することにより、上記のような状況の下で、意欲と能力があっても、現在の労働時間制度の下で不本意な待遇・働き方を選択することを余儀なくされている人々に、その意欲と能力に相応しい労働条件が提供される新たな選択肢を提供する。

2. 新たな労働時間制度の創設

(1) 基本的な考え方

- 多様で柔軟な働き方を可能にするため、新たな労働時間制度を創設する。
- 新たな労働時間制度は、業務遂行・健康管理を自律的に行おうとする個人を対象に、法令に基づく一定の要件を前提に、労働時間ベースではなく、成果ベースの労働管理を基本（労働時間と報酬のリンクを外す）とする時間や場所が自由に選べる働き方である。
- また、職務内容（ジョブ・ディスクリプション）の明確化を前提要件とする。目標管理制度等の活用により、職務内容・達成度、報酬などを明確にして労使双方の契約とし、業務遂行等については個人の自由度を可能な限り拡大し、生産性向上と働き過ぎ防止とワーク・ライフ・インテグレーションを実現する。
- また、成果ベースで、一律の労働時間管理に囚われない柔軟な働き方が定着することにより、高い専門性等を有するハイパフォーマー人材のみならず、子育て・親介護世代（特に、その主な担い手となることの多い女性）や定年退職後の高齢者、若者等の活用も期待される。

(2) 制度のイメージ

① Aタイプ（労働時間上限要件型）

（対象者）

- 対象者については、国が示す対象者の範囲の目安を踏まえ、労使合意を要するものとする。その際、国が示す対象者の範囲の目安としては、職務経験が浅いなど、労働時間を自己の能力で管理できない者や、随時の受注に応じて期日までに履行するなど、労働時間を自己の裁量で管理することが困難な業務に従事する者は、対象とすることができないものとする。
- 利用者は、上記対象者の範囲内で、本人の希望選択に基づき決定されるものとし、本制度の選択または不選択は、昇進その他処遇に不利益にならないようにする。

（労働条件の総枠決定）

- 対象者の労働条件の総枠決定は、法律に基づき、労使合意によって行う。一定の労働時間上限、年休取得下限等の量的規制を労使合意で選択する。この場合において、強制休業日数を定めることで、年間労働時間の量的上限等については、国が一定の基準を示す。

（職務内容等の提示）

- 利用者は、新制度の利用者に対して、期初にその職務内容（ジョブ・ディスクリプション）及びその達成目標を提示する。

（PDCAサイクル）

- 利用者は、期初に、使用者から示された職務内容（ジョブ・ディスクリプション）及びその達成目標等に基づき、目標達成のための業務計画や勤務日等の勤務計画を策定し、上長の承認を受けるものとする。

- 期末等において、就労実績をチェックし、健康管理時間が守れない等の労使で合意した労働条件の総枠に対して不適合等の場合は、利用者当人を通常の労働時間管理等に戻すなど所要の見直しを講じる。

(健康管理の厳格な実施)

- 使用者は、健康管理時間を厳格に把握し、あらかじめ定めた条件に該当した場合には、問診票の提出、産業医の診察等の健康確保のための措置を講ずるものとする。

(労働時間と報酬の峻別)

- 利用者に対する報酬は、労働時間とは峻別して、その職務内容や目標達成度等を反映して適切に行うものとし、創造的・効率的に業務を行うことに対し誘因となるような、ペイ・フォー・パフォーマンスの柔軟な対応を可能にする。
- 新制度の対象者には、労働基準法の考え方を前提とし、これと同等の規律がある場合には、現行の労働時間規制等とは異なる選択肢を示し、労使協定に基づく柔軟な対応を可能にする。

(導入企業)

- 導入には一定の試行期間を設け、当初は過半数組合のある企業に限定する。
- なお、労働基準の適切な監督のため、新制度を導入する企業は、労働基準監督署に届出を行うものとするほか、報告徴求、立入検査、改善命令、罰則等の履行確保の措置を法律に規定するものとする。

② Bタイプ (高収入・ハイパーフォーマー型)

(対象者)

- 対象者は、高度な職業能力を有し、自律的かつ創造的に働きたい社員が、任意に本制度の利用を選択する (本人希望の尊重)。ただし、本制度を選択し、または選択しないことをもって昇進などに不利益を受けないものとする。
- 対象者の年収下限の要件 (例えば概ね1千万円以上) を定める。

(職務内容・報酬等)

- 使用者は利用者に対して期初に、職務内容 (ジョブ・ディスクリプション) 及びその達成目標を提示し、その達成度および報酬等を予め明確する。報酬は、成果・業績給のウエイトの高い報酬体系を適用し、仕事の達成度、成果に応じて反映する。
- 職務遂行手法や労働時間配分等は個人の裁量に委ね、柔軟な対応を可能とする。

(PDCAサイクル)

- 利用者の成果がふるわない等により年収要件に達しない場合は、通常の労働時間管理に戻す等の必要な見直しを行う。

(健康確保等)

- 使用者は利用者の就労状況を把握し、取得した情報は産業医面談、健康診断受診等の健康管理に活用する。

(導入企業)

- 導入においては一定の試行期間を設け、当初は過半数組合のある企業に限定。

- ▶ なお、労働基準の適切な監督のため、新制度を導入する企業は、労働基準監督署に労使協定その他届出を行うものとするほか、報告徴求、立入検査、改善命令、罰則等の履行確保の措置を法律に規定するものとする。

○以上、新たな労働時間制度については、早期に全国一律での展開が不可能な場合には、国家戦略特区や企業実証特例にて速やかに検討を行うことも一案である。

3. 既存制度の見直し（企画型裁量労働制、フレックスタイム制）

- 企画型裁量労働制、フレックスタイム制の拡充などの見直し（在宅勤務のニーズを踏まえた特例措置の検討）をすべきである。フレックスタイム制については、例えば、始業・終業時刻に加え、出勤日も労働者に委ねたり、1か月を超えた期間の清算期間を定めたりすることを可能とする等の見直しの検討を行う。また、深夜・割増賃金規制を、例えば、本人都合で在宅勤務を希望する場合に限り、所定労働時間内という制限の下で緩和していくべきである。これらは、育児中の時間制約によるハンディキャップを小さくすることにより、女性の活躍推進にも資するものである。
- 子育て・親介護のニーズに応えるには、新たな労働時間制度の結論を待つことなく、在宅勤務やテレワークといった既存制度を見直して、その利便性を改善することにより対応可能な部分もあると考えられる。このため、明確なKPIを設け、導入に向けた具体的取組みを進めることとすべきである。
- 特に、「在宅勤務・テレワーク実証事業」の中では、モデルの類型化・実証を行う過程を通じて、労働時間制度に関する見直しニーズを幅広く的確に把握し、その検証を適切に行い、早期に制度見直しにつなげていくことが重要である。この実証実験は、在宅勤務・テレワークを特殊な働き方と捉えるのではなく、常態として事業所で勤務する労働者が必要に応じて在宅勤務やテレワークをすることができるような環境整備についても念頭に置くべきである。

III. 予見可能性の高い紛争解決システムの構築

- 我が国の働き方にかかるルールは極めて不透明であり、それは、新たな雇用創出や対内直接投資の障害となっているだけでなく、雇用終了において諸外国では考えられないほどの格差社会を生じさせる原因となっている。これらの諸課題に対応するため、変容する雇用制度や労働市場も踏まえ、諸外国並みの紛争解決システムを構築する必要がある。

(1) 紛争解決システムの分析・整理・公表について

- 「労働審判」の解決事例、「あっせん」事例、訴訟における「和解」の分析・整理およびその結果を活用するためのツール整備については、日本の雇用ルールの透明性を高める観点から、被雇用者の雇用上の地位、勤続年数、賃金水準、企業

水準・規模等の各要素と救済金額との関係を明らかにした上で、客観的かつ分かり易いものとする必要がある。

- その際、国家戦略特区の「雇用指針」と併せて、外国での英語による情報発信など、効果的な広報を行う。これらについては、検討のスケジュールを明確に定めて具体化を図る。

(2) 解決手段・救済措置の選択肢拡大

- 欧米諸国やアジアにおいても制度整備がなされている訴訟判決による金銭救済の仕組みは、あっせんや和解と異なり、公正かつ客観的なプロセスを経ることから、雇用ルールを透明化に大きく貢献するものである。また、労働者の立場から見ても、解決手段・救済措置の選択肢が広がり、解決基準が定めれば不公正な解雇の横行の歯止めともなりうる。逆に、ルールの透明性が不十分な我が国においては、新たな雇用創出の障害となるだけでなく、裁判に訴えられる労働者と訴えられない労働者が公平・公正に扱われているとは言い難い状況にある。
- 今後、諸外国の制度・運用状況についての検討を踏まえて、日本の実情に応じた金銭救済システムを創設に向けて、検討スケジュールを明示して具体化を図るべきである。
- 仲裁については、現在、将来において生ずる個別労働関係紛争を対象とするものは無効とされている。そのため、諸外国において通用していた労働契約が、我が国においては無効になってしまうという不便を強いられている。例えば、外国において既に仲裁条項を含む労働契約を締結していた、交渉力の高い外国人から仲裁合意を解禁し、当該条項を見直すことなく日本においても適用できるようにするなど、一定の労働者に限り認めることから始めることも一案である。

IV. 多様な正社員の普及・拡大

- 中小企業を含めた企業に広く普及させるためには、明確なモデルを確立する必要がある。モデルは、処遇の決め方、転換制度の設計方法等、導入する企業が必要とする情報を的確に整理したものとし、その際、正社員と非正社員の間という発想にとどまらず、諸外国等の働き方も参考にして、高度なプロフェッショナルとして活躍するようなモデルも提示する。また、職務内容等の限定事項を明示すること、就業規則の規定を充実させること等、導入企業が雇用管理上履行すべき点を整理の上、具体的に明示する。以上の取組を、ジョブ・カードの抜本見直し、キャリア・コンサルティングの体制整備等とも連動させ、「職務・能力を明確にし、キャリアを大切にシステムへの変革」を確実に図る。
- なお、これらの取組みにおいて最も重要なことは、職務・能力等の明確化であり、それに基づく処遇や雇用管理のあり方などを明示することである。よって、本来「ジョブ型」の普及・拡大、また、「メンバーシップ型」であっても可能な限り職務・能力の明確化を図ることであり、最終的には、労使双方が互いの権利義務関係を明確にする契約社会に相応しい行動様式を確立させることにある。このた

め、単なる普及啓発策にとどまらない、多様な正社員の導入の拡大が実現するよう、実効性のある方策を早急に講ずるべきである。

V. 「世界トップレベルの雇用環境」の実現に向けた実行体制づくり

- 『成長戦略進化のための今後の検討方針』（平成 26 年 1 月）を踏まえ、「世界トップレベルの雇用環境」を実現するために、今後の数年間を集中改革期間と位置付けるべきである。
- 個別労働法制などについては、従来通り、労働政策審議会にて審議を行うこととする。一方、世界および我が国社会の雇用・労働環境が大きく変化していることを踏まえ、現場の実態に鑑み、多様な意見を取り込んだ形で議論を行う必要がある。そのため、政府として、雇用改革を成長戦略の重要な柱として位置づけるためにも、経済政策と雇用政策を一体的・整合的に捉えた総理主導の政策の基本方針を策定する新たな会議を官邸に設けるなど、雇用・労働市場改革に取り組むべきである。

以上

労働時間制度、紛争解決システム、 多様な正社員について

平成26年4月22日

厚生労働大臣 田村憲久

1. 「育児・介護の事情がある世帯」に対応した柔軟な働き方の推進

◆「育児・介護の事情がある世帯」の働く人には、「始業・終業時刻の柔軟化」「突発的な事態への対応」といったニーズがあり、これらのニーズに即した対応が必要。

ニーズ

**始業・終業時刻
を柔軟にしたい**

例：保育所への送り迎え、学校行事

**突発的な事態に
対応できるようにしたい**

例：子どもの発熱

対応

(1) 「朝型」の働き方の推進

～夕方に時間ができて男性も育児参加～

(2) フレックスタイム制の活用促進

～ライフスタイルに応じて働き方にメリハリ～

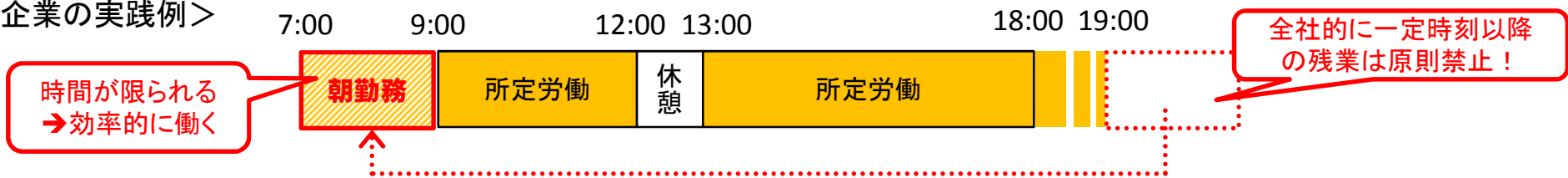
(3) テレワークの普及

～どんな仕事でも場所にとらわれない働き方～

(1) 朝型の働き方の推進

◆ 「朝型の働き方」(やむを得ない残業は朝に回して、夕方に退社) → 生産性を上げつつ、多様なライフスタイル

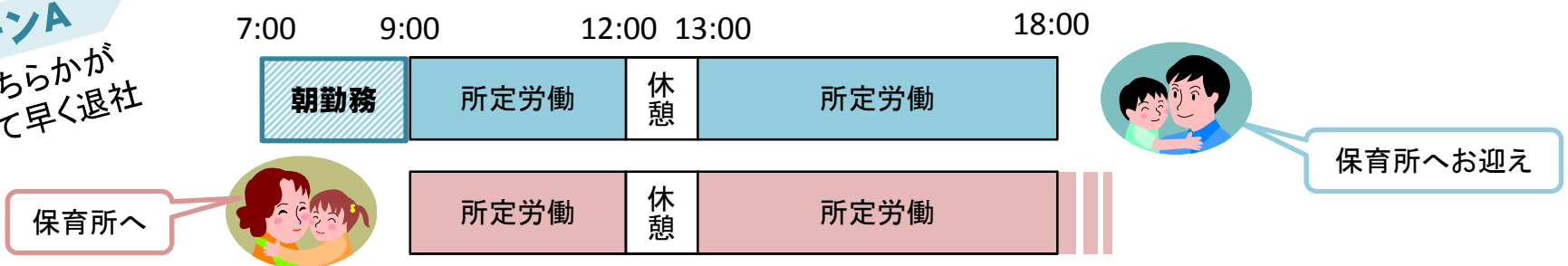
<企業の実践例>



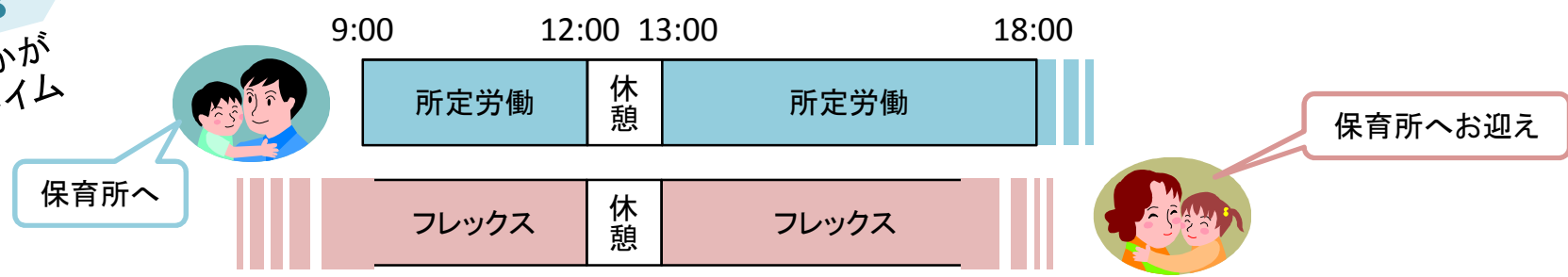
メリット

- ▶ 職場全体が「早く帰りやすい」雰囲気
- ▶ 男性の育児参加を増やす
- ▶ 夜に働けない人も、短時間勤務にシフトで済む
- ▶ 地域の活性化、通勤混雑の緩和も

パターンA
夫婦どちらかが早出して早く退社



パターンB
夫婦どちらかがフレックスタイム



朝型の働き方の推進に向けて

① 「労働時間等設定改善指針」※に「朝型の働き方」の趣旨や取組パターンを盛り込むことを検討

※ 「労働時間等設定改善法」に基づく、事業主の取組を促進するための指針

② 好事例の収集・モデル化

→ 「働き方・休み方改善コンサルタント」により企業に情報発信・導入ノウハウの相談援助

③ フレックスタイム制の活用促進(労働基準法改正の検討) **【4～5頁に詳細】**

提案

「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」などの場で、政労使により取組を共有・発信してはどうか。

【参考1】 ドイツ・イギリスのホワイトカラー正社員との勤務スタイル比較

- ・ 「8時より前」に仕事を始める人・・・日本7.0% ⇔ ドイツ46.7% イギリス20.6%
- ・ 「17時より前」に仕事を終える人・・・日本3.7% ⇔ ドイツ51.1% イギリス36.7%

→ ドイツやイギリスは、朝早く仕事を開始し、夕方も早めに仕事を終えるという生活パターン

※武石恵美子「働く人のワーク・ライフ・バランスを実現するための企業・職場の課題」(経済産業研究所・平成23年3月)

【参考2】 X社ヒアリング結果 ～朝型の働き方を社内ルール化～

- ・ 仕事が残った場合には翌朝勤務するよう意識改革(午後8時以降の残業を原則禁止)
- ・ 午前5時～8時の仕事には、インセンティブとして深夜勤務と同じ割増賃金(50%)を支給

効果

月平均残業時間(実績)が1割減

子育て中の社員が早い時間に帰りやすい雰囲気になったとの声



【参考3】 Y社ヒアリング結果 ～フレックスタイム制により効率的な働き方ができる環境を整備～

- ・ 午前9時～午後3時半をコアタイム(必ず勤務すべき時間帯)とするフレックスタイム制を導入(本年4月から)
- ・ また、午後8時～翌朝8時の間は上司の特別の承認がなければ勤務できない → 効率的な働き方を目指す

(2) フレックスタイム制の活用促進

◆ 始業・終業時刻を自由に選べる仕組みの構築 → 柔軟でメリハリのある働き方をいっそう可能に

別注

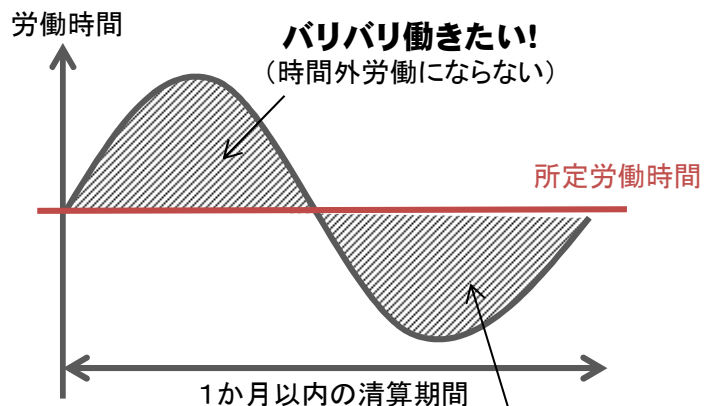
▶ 育児・介護等の事情があっても、それらと両立した働き方ができる

フレックスタイム制って？

- ✓ 労働者が始業時刻・終業時刻を自由に決める制度。
- ✓ 一定の期間（清算期間）をとおして労働時間が週平均40時間の「枠」に収まれば、時間外労働にならない。

※ドイツでは、労使合意により労働時間を口座に貯蓄する仕組みがあり、日本のフレックスタイム制に近いものもある。

現行のフレックスタイム制



子どもの学校行事のため早めに帰りたい!

〔 所定労働時間働く必要なし
賃金は減額されない 〕

【参考1】フレックスタイム制の導入状況

	平成21年	平成25年	増減
導入企業割合	6.1%	5.0%	▲1.1ポイント
適用労働者割合	8.5%	7.9%	▲0.6ポイント

※就労条件総合調査 平成19年以前は調査対象企業が異なる。

【参考2】フレックスタイム制に不便を感じたことはあるか？

	労働者	事業場
ある	15.1%	47.9%
ない	81.9%	46.7%

具体的に見直すべき点(M.A)

- ①清算期間が短い 94.2%
- ②複数月をまたぐ清算が困難 16.0%
- ③週休2日制の場合、法定労働時間の枠を超える月がある 5.6%

※JILPTアンケート調査(平成25年10月)

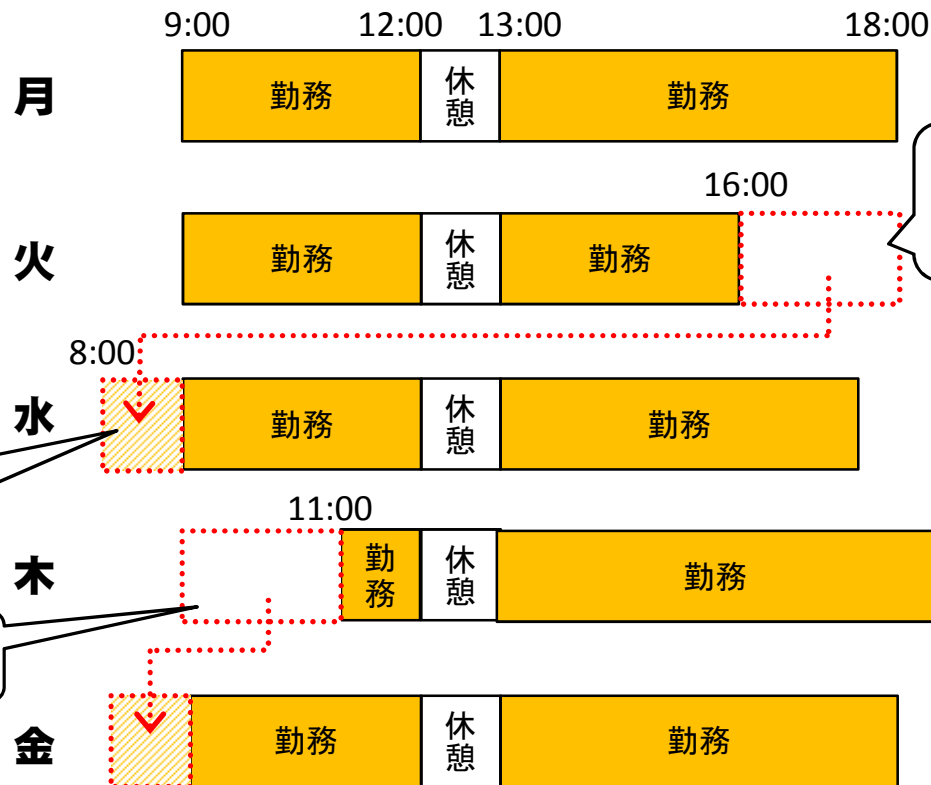
フレックスタイム制の活用

育児・介護に関する

- ✓ 突発的な出来事
- ✓ 様々な予定

への対応が可能に

短時間勤務にしなくても
育児ができる！



子どもの
学校行事
のため
早く退社

前日残した仕事は
早朝にカバー
(集中して短時間で)

急に子どもが発熱！
病院へ行ってから出社

フレックスタイム制の見直しの検討 (労働基準法改正の検討)

- ① 清算期間の延長など、いつ・どのくらい働くかの選択肢の拡大 現行:清算期間は1か月が上限。
- ② 育児・介護の事情がある人については、清算期間における労働時間が「枠」に達しない場合、清算の際に「年休を充てることができる仕組み」を今後議論
- ③ 完全週休2日制の場合における、月の法定労働時間の「枠」の特例
現行:完全週休2日制(1日8時間)のもとで所定労働日数が多いと(22~23日)、週平均40時間の「枠」に収まらない月がある。 ※ 完全週休2日制の導入企業割合:46.0%(平成25年)

(3) **テレ**ワークの普及 ~分野・企業規模を問わず拡大~

◆ 少なくとも週1回は在宅で働くスタイルの普及 → 育児や介護等と仕事を両立しやすく

メリット

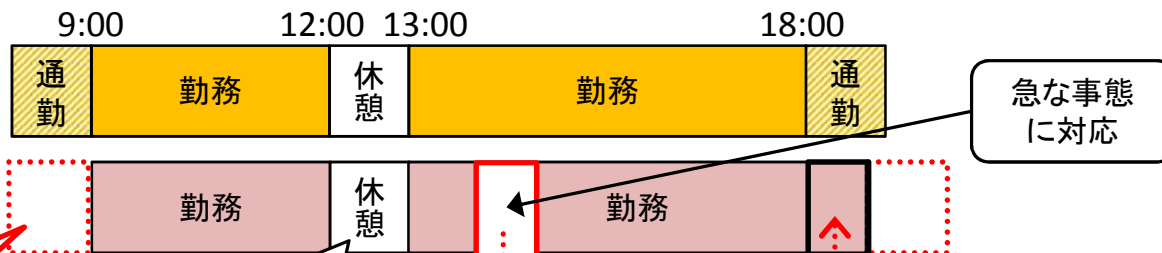
▶ 通勤時間の削減

▶ 子どもの急な病気等、緊急事態にもすばやく対応

例1

月・水・金曜日：会社で

火・木曜日：自宅で



行き帰りの通勤時間を省くことができる

必要に応じて家事

所定労働時間の変更

フレックスタイム制の活用も効果的

例2

ある一日は
自宅・会社 両方で



早起きして
自宅でテレワーク

早めに退社
保育所に寄って帰る

<現状>

テレワークは

研究・開発・設計部門

が中心

大企業

<週1日以上終日在宅で働く雇用型在宅型テレワーカー>

2013(平成25)年 4.5% ⇔ 政府目標:2020(平成32)年までに10%

テレワークの推進に向けて



ポイント

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」の整備

- ① **テレワーク実証事業** を通じて、導入モデルを確立(平成26年度～)

✓ **一般管理業務** や **中小企業** での導入 } ノウハウを開発・周知
✓ **業務の内容・目標設定や人事評価**といったソフト面

- ② **導入経費の助成** により、意欲ある中小企業を応援(平成26年度～)

自宅PCから会社のネットワークに安全にアクセスする機器等を導入しやすく

- ③ **所定労働時間の変更** について、モデルとなる就業規則を提示(平成26年度～)

所定労働時間の変更が可能となれば、テレワークで働く人が突発的な事態に対応可能に

(参考) 「多様な働き方」の実現、「働きすぎ」の改善のための改革検討項目

(1) 「多様な働き方」を通じた生産性向上 ～企画業務型裁量労働制の見直し～

主な項目

<現行>

1 ホワイトカラーの働き方の変化に対応した対象業務の見直しを検討

対象業務は、「事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務」。

2 手続の簡素化を検討

事業場ごとの労使委員会における決議・届出。
6か月以内ごとに1回、健康確保措置の実施状況等の報告。

3 健康確保措置の充実を検討

健康確保措置の内容は、事業場の労使委員会で決議。

- ※ 「一部の事務職・研究職等に適した労働時間制度」についても労使から様々な意見
- ※ このほか、フレックスタイム制の活用促進を検討【再掲】

(2) 「働きすぎ」の改善 ～長時間労働の抑制策～

主な項目

<現行>

1 時間外労働に対する割増賃金率の在り方を検討

時間外労働に対しては25%以上、月60時間超の時間外労働に対しては50%以上(中小企業は、当分の間、適用猶予)の割増賃金支払を義務づけ。

2 労働時間の量的上限、勤務間インターバルを検討

三六協定による時間外労働には限度基準(1か月45時間、1年360時間等)が定められているが、特別条項付きの協定により、限度基準を超えて働かせることが可能。

- ※ このほか、年次有給休暇の取得促進を検討

※EU諸国で導入されている「1日につき連続11時間の休息」といった「勤務間インターバル規制」はない。
(労使の自主的な取組例も少ない。)

2. 予見可能性の高い紛争解決システム

○労働審判事例等の分析(「今後の検討方針」(本年1月競争力会議決定)に即した対応)

- ◆ 労働局におけるあっせんについて分析・整理を実施。労働審判、裁判における和解事案についても、法務省を通じ裁判所と調査方法等について調整中。

	件数(解雇関係)	既存の解決金額状況に係る調査結果	
個別労働紛争解決制度 総合労働相談に加え、都道府県労働局長が求めに応じ、助言、指導、あっせんを実施(H13年度～)	相談件数: 51,515件 あっせん申請件数: 1,904件	8割以上で100万円未満 ※10万円以上20万円未満が24.9%で最も多い ※一部労働局での悉皆調査	直近の状況について、調査、分析・整理を実施 法務省を通じ裁判所と調査方法等を調整中
労働審判 裁判所において、裁判官と労働関係の専門的な知識経験を有する労働審判員が、原則3回以内の期日で迅速な紛争処理を実施(H18年度～)	新受件数: 1,735件 調停成立: 1,282件	約5割の事案で100万円未満 ※1,000万円を超える事案も存在 ※アンケート調査	
裁判 究極的な民事紛争の解決手段	新受件数: 1,026件 終局事案: 963件 うち和解: 482件 うち判決: 343件	約7割の事案で100万円超 ※50万円を下回る事例の一方、1億円超の事例も存在 ※アンケート調査	

- ◆ 諸外国における仲裁合意等の関係制度、運用状況について、雇用システムと併せて調査を実施。

○ 日本では、景気後退期に、新規採用の削減や休業、配置転換・出向等の手段を尽くしてもなお雇用を終了せざるを得ない場合、整理解雇に至る前に、労使協議の上で、退職金の割増による早期退職者の募集や退職勧奨が行われる傾向が、大企業を中心に見られる。

※企業規模別退職一時金割増の状況(人事院「民間企業退職給付調査(平成24年)」、45歳退職のケース)

	1,000人～	50～99人	
希望退職制度	2.67倍	1.40倍	※希望退職募集時に退職一時金の割増を行う企業は、「1,000人～」では94.4%、「50～99人」では83.3%
早期退職優遇制度	1.94倍	1.45倍	※早期退職優遇制度のある企業は、「1,000人～」では43.9%、「50～99人」では5.2%

3. 「多様な正社員」の普及・拡大

「日本再興戦略」 → 「多様な正社員の普及・拡大のための有識者懇談会」（座長：今野浩一郎学習院大学教授）
をこれまで**8回開催** ※ 制度導入企業8社や労使団体からヒアリング。制度導入のメリット、処遇、転換制度、労働条件明示等を議論

「多様な正社員」導入のメリット

- ・ 「非正規雇用労働者のキャリア・アップ」、「正社員のワーク・ライフ・バランスの実現」のほか、企業による「優秀な人材の確保」、「地域に密着した事業展開」、「ものづくり技能の安定的な継承」等のメリット。
- ・ 少子高齢化やグローバル競争の激化の下、我が国にとって、「正規・非正規の働き方の**二極化の解消**」、「**女性や子育て・介護に直面する人の雇用継続や能力発揮**」等のメリット。

「多様な正社員」導入の課題

- ・ 勤務地や職務の限定や、労働者による頻繁な転換は、企業にとって**柔軟な人事配置とのバランス**に課題。
- ・ 労働者にとって、企業からの拘束度は緩やかな反面、**処遇等への不安**について指摘。

本年年央 を目途に、以下の項目を含む「**雇用管理上の留意点**」をとりまとめる。

- ◇ 労働契約の締結・変更時の労働条件明示の在り方
- ◇ 相互転換制度
- ◇ 処遇の在り方、いわゆる正社員との均衡の在り方
- ◇ その他の雇用管理に関する事項



- ▶ 26年度事業として、**26年度中** に、**専門性の高い高度人材を含む多様な正社員のモデルとなる好事例及び就業規則の規定例を幅広く収集し、情報発信。**
また、雇用管理上の留意点と併せて、セミナー等により事業主に対して**徹底した周知。**

- ▶ さらに、雇用管理上の留意点を踏まえた**新たな支援措置を検討**（**27年度** に向けて）。

「多様な正社員」を導入する企業の動き・事例

【参考1】 A社(飲食業) ～給与総額アップするも人材の育成のために～

- 平成26年4月から、勤務地限定の正社員制度を導入
⇒ 契約社員のほぼ全て(約800名)を、勤務地限定の正社員へ転換
- 今後の出店計画に対応する上で、店長を担える人材の育成が課題
- 契約社員の正社員化による短期的な人件費増を上回る、人材開発としての投資効果が見込まれる

【参考2】 B社(保険業) ～女性の活躍できる環境を整備～

- 一般職の職務の範囲を拡大し、勤務地を通勤圏内に限定した正社員制度を導入
- 契約社員(勤務場所が店舗固定、職務の範囲が限定)も、上記の職務・勤務地限定の正社員へ転換可能
⇒ 労働力人口が減少する中、出産育児等により転勤を望まない女性社員の確保と活躍期待

【効果】 優秀な女性の確保、地域に根付いた人材の確保が可能に

【課題】 契約社員からの転換希望は、勤務地が通勤圏内に拡大するため少ない

【参考3】 C社(製造業) ～安定的な製造現場の維持、技能の継承を図る～

- 給与水準の地域相場を反映した賃金制度設計による勤務地限定の正社員制度を導入
- 非正規雇用の社員を、能力に応じて毎年100名程度勤務地限定の正社員へ転換

【効果】 ものづくり技能の安定的な継承

【課題】 優秀な人材を配転させたい会社の期待と、本人の勤務地限定の希望とが合わない場合あり

平成 26 年第 6 回経済財政諮問会議

第 4 回経済財政諮問会議・産業競争力会議合同会議

議事要旨

(開催要領)

1. 開催日時：平成 26 年 4 月 22 日 (火) 16:35～17:55

2. 場 所：官邸 4 階大会議室

3. 出席議員：

議長	安倍	晋三	内閣総理大臣
議員	麻生	太郎	副総理 兼 財務大臣
同	菅	義偉	内閣官房長官
同	甘利	明	内閣府特命担当大臣 (経済財政政策) 兼 経済再生担当大臣 兼 社会保障・税一体改革担当大臣
同	新藤	義孝	総務大臣
同	茂木	敏充	経済産業大臣
同	黒田	東彦	日本銀行総裁
同	伊藤	元重	東京大学大学院経済学研究科教授
同	小林	喜光	株式会社三菱ケミカルホールディングス 代表取締役社長
同	佐々木	則夫	株式会社東芝取締役副会長
同	高橋	進	株式会社日本総合研究所理事長
臨時議員	田村	憲久	厚生労働大臣

【経済財政諮問会議・産業競争力会議合同会議 (議題 (1)) のみの出席者】

稲田	朋美	内閣府特命担当大臣 (規制改革)
岡	素之	住友商事株式会社 相談役
榊原	定征	東レ株式会社代表取締役 取締役会長
竹中	平蔵	慶應義塾大学総合政策学部教授
長谷川	閑史	武田薬品工業株式会社代表取締役社長

(議事次第)

1. 開 会

2. 議 事

(1) 戦略的課題(労働力と働き方)【経済財政諮問会議・産業競争力会議 合同会議】

(2) 歳出分野の重点化・効率化(社会保障)

3. 閉 会

(説明資料)

○資料1 有識者議員提出資料

○資料2 長谷川産業競争力会議雇用・人材分科会主査提出資料

○資料3 田村厚生労働大臣提出資料

- 資料4 社会保障給付の適正化・効率化に向けて(有識者議員提出資料)
- 資料5 医療・介護費の適正化に向けた取組について(田村臨時議員提出資料)
- 資料6 レセプトデータの活用による医療の効率化(麻生議員提出資料)

(配布資料)

- 産業競争力会議雇用・人材分科会有識者ヒアリング(労働時間制度)の概要
- 労働紛争解決システムについて(産業競争力会議雇用・人材分科会(4月9日)配布資料)
- 規制改革会議における雇用分野の検討状況について
- 「対日直接投資に関する有識者懇談会」報告書(内閣府)

(概要)

(甘利議員) ただいまから平成26年第4回経済財政諮問会議・産業競争力会議合同会議を開催する。

合同会議の後、引き続いて、第6回経済財政諮問会議を行う。

本日、総理、新藤大臣は、遅れて参加される。

○戦略的課題(労働力と働き方)【経済財政諮問会議・産業競争力会議 合同会議】

(甘利議員) 本日は2020年に向けた戦略的課題として、労働力と働き方について、御議論をいただく。まず高橋議員より御説明いただく。

(高橋議員) 資料1-2をご覧ください。

1ページ目。経済の好循環の確立に向けてということでは、今春闘での賃上げが必要増につながり、デフレ脱却につながっていくという、好循環を表している。これを1回の循環で終わらせないために、企業の生産性が上昇して、企業収益の拡大につながる必要がある。そのためには、いろいろな改革や成長戦略が必要なのだが、中でも労働市場の改革を通じて、生産性の上昇を実現することが次の課題だと思う。その上で、そうやって上がった企業収益を適切に配分していく観点から、賃金決定ルールを再構築することも必要ではないか。この2つが大きなポイントではないかと思う。

2ページ目。生産性を向上するための施策、取組の中で、1つ大きなポイントが人材力の強化だと思う。現状の問題点として、最近では労働市場が大きく構造変化している。非正規、長期失業の増加、高齢化、その一方で、若年層を中心に就業者不足が顕在化している。こうした中で、労働市場は二極化したままミスマッチが常態化している。一方では、過剰雇用の問題で、企業が大胆な再編ができない。雇用の受け皿と期待されているサービス業は、低生産性・低賃金という実態である。デフレの中で、企業の人材投資も低調であった、公的職業訓練も少ない、といった問題点がある。この解決に向けて、若者、女性、高齢者、あるいは外国人も含めた多様な労働者の活用が課題である。足元で労働需給がタイト化して、様々な分野で労働力不足が顕在化しているが、これはむしろ労働市場改革のチャンスと捉えるべきではないかと思う。実際、正規化促進の動きが出てきており、こうした動きを捉えて、不本意な非正規の解消に拍車をかけるべきではないか。2つ目が、マッチング機能の強化。3つ目が、質の高い職業訓練の実施。こうしたことを通じて、人材力の強化が必要ではないかと思う。

3ページ目。働き方についても、現状いろいろな問題点がある。硬直的な雇用形態、雇用システムということで、具体的には正規の社員間や正規と非正規間での相互転換が難しいということ。あるいはライフサイクルに見合った、柔軟な働き方ができないといった問題がある。もう一つの大きな問題が、長時間労働である。正社員は無期限・無限定という働き方の下、国際的に見ても、長い労働時間が常態化し、付加価値生産性とい

う観点から見ても、なかなか上がっていかない。あるいは、男性の長時間労働が女性の労働参加を阻害しているといった点も指摘されている。

これらの課題を解決するためには、多様な働き方ということで、ジョブ型正社員の普及やライフステージに応じた働き方が必要である。長時間労働の抑制も待ったなしの課題であり、これまでもいろいろな手法が検討されてきたが、抜本的な手を打つべき時期ではないか。具体的には、時間外労働に対して、割増賃金ではなくて、休暇を付与する仕組み等も考えるべきではないかと思う。

4ページ目、大きな2つ目の課題である、賃金上昇のルール化について。現状の問題点として、戦後、生産性をキーワードとした賃金決定が行われてきたが、デフレ下では、賃金抑制がずっと続いてきたことがある。加えて、足元ではグローバル競争の激化、あるいは非正規雇用の拡大、労働市場の構造変化といったことも起きており、新たな労使協力や将来に向けた賃金・雇用の在り方について、考え方を改めて共有していく必要があるのではないかと思う。課題解決に向けて、具体的には、労働市場の構造変化を踏まえて、①サービス業の生産性向上、②年功序列の賃金体系の見直し、③生産性と賃金が連動した春季労使交渉のルール・仕組みの再構築、これは個々の企業、産業、それぞれが取り組むべき課題である、④非正規も含めた成果の配分、⑤産業構造の変革に対応できるような人材力の強化、⑥柔軟な労働市場の構築、といったことについて、労使が考え方を共有・ルール化して、結果的にWin-Winとなるような、新しい働き方を模索すべきではないか。諮問会議でも、こうした動きをフォローアップしていくべきではないかと考えている。

(甘利議員) 次に産業競争力会議雇用・人材分科会の主査である、長谷川議員から御説明いただく。

(長谷川議員) 資料2-2をご覧ください。

1ページ目、「働き過ぎ」防止の総合対策について。本提案は、グローバルに通用する働き方への改革を示すものであるが、長時間労働を助長するような趣旨ではなく、むしろ効率的で柔軟な働き方を提案するものである。まずは働き過ぎや過労死の防止、そもそも現在の法令を遵守していない企業には、管理指導を徹底し、懸念を抱かれることのないよう措置を講じることを大前提としている。法令を遵守しない企業の存在を理由に、生産性の高い真面目な企業の更なる生産性向上や競争力向上のためのチャレンジを抑制するようなことがあってはならないことを、厚生労働省には確認・徹底していただきたい。

新たな労働時間制度の創設について。働き方改革の目標と働き方に対する新たなニーズとしては、多様な人材の活用や生産性向上など、経済社会の要請に加え、働く者のニーズも変わってきているが、これらに応えるには、時間ではなく成果で評価される働き方と、ペイ・フォー・パフォーマンス、成果に応じた報酬を基本に据える新たな働き方が必要と考える。

ポイントは3点。

1点目は、個人の希望に基づくこと。業務遂行及び健康管理を自律的に行う個人を対象とすること。

2点目は、労働時間管理ではなく、成果ベースの労働管理であること。

3点目は、制度の大枠は労使合意にて決定をするという、労使自治である。

2ページ目、制度のイメージとして、枠組みの定め方において、2つのイメージを提示している。

Aタイプは、労働時間の上限を要件とするタイプ。総労働時間の上限を設定し、その中で働き方を柔軟にするため、子育てや親の介護などを余儀なくされる労働者などに向くのではないかと考える。

Bタイプは、報酬の下限を要件とするタイプで、例えば1,000万円以上など、高めの水準を要件とするため、高収入者が対象となり、ハイパーフォーマーがより能力を発揮することや、プロフェッショナルの育成などに向くのではないかと考える。

いずれのタイプも、個人の希望に基づくものであり、所期の要件を満たさない場合は、通常の労働時間に戻すということも考えなければならない。健康管理を徹底することも必要であり、労働基準監督署へ届けることもタイプを問わず共通項として定めていくべきである。そして、最後に、まずは過半数組合のある企業に限定して導入することを提案するものである。

3ページ目、予見可能性の高い紛争解決システムの構築について。現在、厚生労働省におかれては、「労働審判」や「あっせん」などの事例について、調査・分析中と聞いているが、この結果を各被雇用者の背景ごとに整理し、公表していただきたい。

本日の厚生労働大臣資料によると、個別労働紛争解決制度には51,515件の相談があり、このうち、都道府県労働局が行うあっせんに申請されるのは1,904件、10万円以上20万円未満が最も多い解決金額になっている。一方、裁判所が行う労働審判では、100万円、訴訟までいけば300万円程度の解決金が平均的であるが、実際、裁判には時間も費用もかかるため、相談だけで終わっている約5万件の中には、何の金銭的解決も受けていないケースもあると想定され、あっせん申請に至っても、その多くは十数万円で済まされているのが現状ということである。労働者保護の観点から、事例の整理・公表を早急に行い、これに加えて、多くの国で導入されている金銭救済システム創設に向けた検討を、スケジュールを示した上で開始していただきたいと思う。

4ページ目、世界トップレベルの雇用環境の実現に向けた実行体制づくりとして、1月20日に産業競争力会議にて決定した「成長戦略進化のための今後の検討方針」において、今後5年間で世界トップレベルの雇用環境を目指した集中改革期間と位置付けると定められている。集中改革期間で改革を進めるには、個別労働法制などについて、これまでどおり労働政策審議会でも検討しつつ、できれば総理主導の新たな会議を設けて、推進を一体化していただきたい。

(甘利議員) 民間議員からの提案を踏まえた検討状況について、田村厚生労働大臣から説明いただく。

(田村大臣) ポイントのみを説明する。

長谷川主査からも御指摘があったとおり、働き過ぎの防止に関しては、若者の使い捨てが疑われる企業への監督指導を始め、引き続き力を入れて取り組んでまいりたい。また、労働時間制度については、競争力強化のために、一層多様で柔軟な働き方を可能とする改革が必要であることは理解しているが、同時に、割増賃金も含めた現行ルールの適用を幅広く外すことに、国民の不安があることも事実である。育児・介護の事情等を抱えた労働者のニーズに対応することが必要と考えている。

1ページ目、始業・終業時刻の柔軟化、突発的な事態への対応ニーズが考えられ、対応策として、(1)～(3)の具体的提案をしたいと思う。

提案(1)、「朝型」の働き方の推進について。やむを得ない残業を夜ではなく朝に回すことで、生産性を上げつつ、保育所への送り迎え等も行いやすくする取組を、国民的な運動として広めていきたい。これにより働き方の効率化、男性の育児参加の確保など、様々なメリットが生まれると考えている。3ページ目の参考にあるように、ドイツは8時より前に仕事を始め、17時より前に仕事を終える人が約半数に達しており、日本でも朝型の働き方に取り組む企業では、生産性向上により残業が減り、早い時間に帰りやすくなったと聞いている。今後、例えば「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」など、政労使のトップが集まる場も活用しながら、日本人の働き方の改革を進めていくことを提案したい。

4 ページ目。育児・介護の事情がある世帯には、始業・終業時刻を自由に選びたいというニーズがある。このため、労働者の方々にも非常に満足度の高いフレックスタイム制について、法制度の改革も含めて、取り組んでいきたいと考えている。ドイツの労働時間貯蓄制度は、ワーク・ライフ・バランスの確保の観点からも効果的と考えており、参考にしたいと思っている。

5 ページ目。フレックスタイム制のもとでは、図のとおり、子供の学校行事や発熱があっても、働く人の判断でリカバリーできる。また、育児や介護への対応で、労働時間の枠に達しない場合には、②のとおり、清算の際に年休を使える仕組みについて、今後、議論したい。さらに①のとおり、現行では、最長1カ月とされている清算期間の延長を検討していきたい。これらは法改正が必要な見直しであり、労使で議論を深めていきたいと考えている。

6 ページ目。提案(3)、テレワークの普及について。例1のとおり、テレワークの日は、通勤時間を育児や介護などの時間に充てられる等の利点がある。テレワークにおける労働時間の柔軟化は、所定労働時間の変更やフレックスタイム制の活用で実現できるものとする。

7 ページ目。今後、テレワークを大きく広げるため、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、場所に捉われない働き方を拡大していきたいと考えている。

8 ページ目。以上のほか、日本再興戦略や規制改革会議の意見書を踏まえ、企画業務型裁量労働制の見直しなどについて、しっかり議論してまいりたい。

9 ページ目。紛争解決システムについて。あっせんの事例の分析・整理を始めとして、検討方針を踏まえた対応を進めていく。なお、我が国の多くの大企業では、整理解雇の前に、退職金の割増し、早期退職者を募集するなど、合意解約で雇用を終了させている。他方、中小企業の解雇の実態には、様々な議論があることも事実であり、金銭解決の議論に当たっては、こうした複雑な実態とともに、諸外国との比較に際しては、退職金制度の雇用システムの相違も含め、しっかり研究した上で、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、幅広く検討してまいりたい。

10 ページ目。多様な正社員については、有識者懇談会で議論を深めており、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組を進めている。あわせて、職業能力評価制度の充実にも取り組んでまいりたい。

最後に厚生労働省としては、引き続き、競争力強化の視点も持ちながら、労使双方が納得でき、広く国民の理解を得られるようなルールの在り方を考えていきたいと考えている。

(甘利議員) それでは、御自由に御意見をいただく。

(榊原議員) 長谷川議員から提案のあった、新たな労働時間制度は、通常の労働時間管理になじまない労働者に限定して、労働時間などの適用除外の道を開くものであり、現状のフレックス制度、あるいは裁量労働制では対応できない、企業と社員双方のニーズに合致した制度である。経団連もかねてより要望してきたところであり、是非実現をしていただきたい。熾烈な国際競争の中で、日本企業の競争力を確保・向上させるためには、労働時間規制の適用除外は必要不可欠である。

具体的な企業側のニーズの例を幾つか挙げる。国際業務における時差への対応、技術開発、顧客対応、あるいは新設の設備の立上げ、受注獲得時などで、1年間ぐらいの長期にわたって、集中的・波動的な対応が必要なケースが数多くある。こういったケースでは、現行のフレックス制度などでは対応できない状況である。

また、先程の提案の制度は、働く人が自らのニーズに合わせて、働く時間や場所を選

べる。しかも、成果に応じた報酬を得られる制度で、子育てや介護をしながらキャリアアップを求める女性の活躍推進のためにも、極めて有効である。

この制度の具体的な要件は、個別企業の労使自治に委ねることを基本に据えた上で、提案があったように、対象者に対しては、十分な健康確保措置を保障し、かつ、当面は過半数労働組合がある企業に限るということであり、適正な運用が可能である。細かい制度設計については、現場感覚のある労使の合った場で議論してもらえれば良い。

新たな労働時間制度を年央の成長戦略に是非盛り込んで、制度化していただきたい。
(岡議員) 規制改革会議では、6月の答申に向けて、重点的フォローアップ事項として、労働時間規制の見直し、ジョブ型正社員の雇用ルールの見直し、新規検討事項として、雇用仲介事業、職業紹介等の見直し、労使が納得する雇用終了の在り方、紛争解決に取り組んでいる。その中でも、成長戦略にとって大変重要な課題である、労働時間規制の見直しに絞って意見を申し述べる。

昨年12月に三位一体改革を求める会議の意見を取りまとめた。労働時間の量的上限規制、休日・休暇取得に向けた強制的取組、一律の労働時間管理がなじまない働き方に適した制度の創設、以上3点をセットにして、改革を進めるものである。健康確保やワーク・ライフ・バランスの推進と労働時間の適用除外による柔軟な働き方の実現を同時に進めるのが趣旨である。

本年3月には、経団連、連合、厚生労働省との公開討論を実施した。経団連からは、当会議の意見を支持する賛意の表明があったところである。連合においても、長時間労働の是正についての基本認識は同じであり、多様な働き方に合った制度の必要性自体は否定していないと、我々は受け止めている。

当会議の提案のポイントは、働き手、企業側双方にとってメリットのある、働き方の選択肢を増やすことである。適用除外の対象者は、国が目安を示した上で、企業レベルの労使自治に委ね、恣意的な運用を排除するため、労使協定内容の届けを義務付ける。セットで導入する量的上限規制や休日・休暇取得促進の取組についても、国が枠組みを示した上で、どの手段を選択するかは労使自治に委ねる。

以上がポイントである。

厚生労働省におかれては、労使双方に対してイニシアティブをとり、三位一体改革の具体的な制度設計の議論に着手していただきたい。

(田村大臣) Aタイプ、Bタイプというお話をいただいた。Bタイプに関しては、どういう職種の方々かということが、これでは我々は分からない。資料には1,000万円以上と書いてあるが、医師の場合、当然1,000万円以上もらわれている。ところが、今の医師の働き方をすれば、時給換算すると、最低賃金に近いという方々もおられる。そういうものをどう考えるか。医師のような働き方を余計に助長する。

医療は勤務環境改善をしていくため、新しい法律の中に盛り込んで、支援センターを都道府県で作って、医療の勤務状況をちゃんと見直そうではないかということをやっている。医師という観点からいくと、こういうところにはなかなかなじまない。医師が非常に疲弊しているという状況があり、他はどういうことを考えているのか、まだ理解ができていないので、また教えていただきたい。

Aタイプについては、どういう内容かまだ分からないので、検討させてほしい。

(長谷川議員) 職種というよりは、労使で話し合いをして、労使自治で大枠を決め、さらに対象に入るか、入らないかは、本人の希望、オプト・インという形を提案している。強制的にこの職種に属する人は全部対象とするとか、そういう形では提案をしていない。したがって、その医師の実際上の取扱いが不利になるということであれば、それは御本人に入っていたかなければ結構だということであり、そういうことまで強制は考えていない。

(田村大臣) 労使の立場は、使用者側の方が基本的には強い。もちろん組合をかませるといふ話ならば、一定程度の発言力はあるのかもしれないが、ブラック企業は、本人が納得してやっているということで、基本的には動いているという状況があるわけであり、そこのところをどう勧案するか。

ワーク・ライフ・バランス、働き過ぎを解消しようという中での提案であるが、本当にそのような形になる制度設計がどういうものであるかは、検討させていただきたい。

(竹中議員) 多様な働き方があって、それに対して、一般的な枠組みとして、A案、B案が提示されている。今おっしゃった医療の問題は、医療行政の問題である。医者不足で、いろいろな形で労働を強要されているとか、別の問題が医療行政にあるからだ、私たちは認識している。そういう一部の例で、一般的な提案について、議論がかみ合わなくなるというのは、避けていただきたい。

金銭救済制度は、先程長谷川議員が説明したが、ケースによってものすごい格差がある。私が格差の話をする、からかう人がいるが、2桁ぐらい違う例がある。金銭救済の制度がないのは、日本と韓国ぐらいで、そこはグローバルなスタンダードからすぐずれているような気がする。そういう意味での問題提起であり、場合によっては、文章で質問させていただいて、回答していただき、建設的に議論をさせていただきたい。

(甘利議員) 金銭救済は、それで首を切るということではなく、紛争後の対応・処理という理解でよいか。

(長谷川議員) おっしゃるとおり。

(田村大臣) 今まで判例でいろいろな金銭解決の事例はあり、そういうものはある程度出てくる。ただ、支払い能力だとか、そういうものを勧案しているので、一律に類型化がどこまでできるのかというのは、我々としても分からない。やはり企業の支払い能力に応じてというところもある。ただ、判例はあるので、そういうものは出せると思う。

(佐々木議員) 高橋議員の説明の関連で、人材力強化の観点で話をする。

少子高齢化で生産年齢人口が減少し、労働力不足が拡大している。加えて、進学率が非常に向上しており、製造、建設、介護・福祉の現場では、技能者の不足に非常に悩んでいる。

日本の高卒人材は、平成4年がピークであり、団塊ジュニアがその世代である。その当時は181万人であったが、平成25年は109万人と72万人減っており、マイナス40%である。さらに進学率の向上で、高卒の就職者は60万人から18万人まで減っている。これが7割も減ったことで、資料1-2の図1のとおり、製造業での若年労働者は非常に不足をしている。図2のところ、昨今の技能者の有効求人倍率が書いてあるが、例えば建設技能者は3倍、サービス業は2倍である。これが復興の妨げとか、サービス業での非正規の増加の一因になっている。

国内の製造業の海外雇用者については、2012年では443万人と、製造業全体の22.4%である。製造業では、4分の1の従業員は海外従業員である。円高による海外移転、相手国政府の地産地消要求もあったが、実際には国内の若年労働力の不足も影響している。

高齢者側をみると、2006年4月の改正高年齢者雇用安定法で、65歳まで雇用継続が課せられたが、コストとかポストの問題から、高齢者をそのままの年功賃金とか職種で継続雇用できない。そうすると、非正規が増える。それから、職種転換で生産性が一挙に下がるということが起こった。

ちなみに、2012年までの5年間で、非正規労働者が152万人増加したが、そのうち60歳以上は141万人、92%である。この法律ができた後で増加した非正規労働者のうち、92%は60歳以上だった。したがって、労働力の確保には、若年の技能者の確保が大事である。外国人で国内企業の海外の工場に働いている者については、正規労働者の国際的なローテーションを拡大する。高齢者の活躍の促進については、非正規化、生産力・生

産性低下を抑制するために、年功賃金から職能賃金に転換し、仕事をそのまま移行できるような形にしなければならない。

(長谷川議員) 主査ペーパーでも述べているように、法令を遵守しない企業、いわゆるブラック企業の存在を理由に、生産性の高い真面目な企業の更なる生産性向上、競争力向上のためのチャレンジを抑制するようなことがあると、結局、悪い方に合わせてしまうことにもなる。そのこのところは、きちんと管理監督をすることによって、そういう企業が、そういう状況を続けられないようにしていただくのが筋である。

フレックスタイムについては、いろいろ考えていただき、感謝申し上げます。一方で、安倍総理になられてから、女性の3割を管理職にする、あるいは女性の役員を1名以上登用しようというような、女性が輝く日本づくりのためのいろいろな目標がある。それをやるためにも、時間ではなく、成果で評価されるペイ・フォー・パフォーマンス、そういう考え方・やり方をこれからは企業も導入していかなければいけない。政府側も御理解いただき、御協力をお願いしたい。

紛争解決ルールについて、分科会の方で外部の法律事務所に主要国の例を調べていただいたが、その結論は、日本のように、紛争解決ルールが不透明で、予見性が低い国は例外的だということである。竹中議員がおっしゃったように、日本と同じなのは韓国ぐらいで、ほかのところは大体決まっている。そういうことについて、これからルールの透明化に向かって検討する第一歩として、どういう解決方法があって、それぞれがどういう形で実施されているか、そこをきちっと調べて分析もし、開示をしていただく。そこから進める必要があるだろう。調べていただいた結果では、国によっては、企業の規模によってガイドラインに差をつけるなどいろいろなやり方があるから、是非前向きに御検討いただきたい。

(田村大臣) 事後的紛争解決システムに関しては、いろいろと研究をさせていただきたい。

新たな労働時間制度の創設について、Bタイプ、高収入・ハイパフォーマンス型は、竹中議員は全ての職種という言い方をしたが、こういうやり方がそぐうものもある。それはそれで、我々もどういうものなのか、いろいろとお話をお聞かせいただきながら、生産性が上がる、自由な働き方の中で、御自身が能力を発揮される働き方を求めるというのは、我々も理解をするところである。

医者为例を出したのは、今、医者がそういう状況なので、あえてこういう中に入るとどうなのかということで申し上げた。

Aタイプについては、私はよく理解できていない。どうやって業務量をはかるのか、そういうことが理解できておらず、ワーク・ライフ・バランスを崩してしまうような働き方になる可能性もある。どういうものか研究させていただきたい。

(稲田大臣) 働き方の見直しは、安倍政権の成長戦略の重要な課題の1つとして、引き続き、関係府省と連携しつつ、重点的に取り組んでいく。働き方の見直しに当たっては、労働時間規制、ジョブ型正社員、労働紛争解決といった課題に総合的に取り組む必要がある。特に労働時間規制については、規制改革会議において、三位一体の改革を提案している。一つ一つの論点では労使が激しく対立して平行線のものを、3つ一揃いに、三位一体で提案することで、解決点を見出していこうということであり、公開ディスカッションでも、経団連から評価を受けたところである。三位一体改革の提案については、関係府省におかれても、これを踏まえて、積極的に検討を進めていただきたい。

(茂木議員) 企業がグローバル化をする中で、労働環境もグローバル化をしないとやっていけない。

極端な例は確かにあるが、医者や、かつての女工哀史のような仕事に適用するということにはならない。働き方について、いかに生産性を上げるか、こういう仕組みを制度の中に組み込むことが極めて重要。そういった意味で、民間議員の皆さんから更に具体

- 的な提案をしていただき、厚生労働省でも御検討いただきたい。
- (安倍議長) 先程の佐々木議員の御発言に質問だが、60歳から65歳までに延ばして雇用を義務付けた中において、60歳以上の人たちが、非正規として残るといったことだったのか。
- (佐々木議員) 然り。
- (麻生議員) もう一度数字を言っていたきたい。
- (佐々木議員) 先程お話ししたのは、60歳定年だったものを65歳に延ばすと、そのまま年功賃金でいったら、すごいコストになる。それができないので、雇い替えをして、うちの会社の場合はちゃんと正規雇用として、別の会社を1つ作って、そこにいて、給料をもう一回見直すという形になる。他方で、非正規として雇用しているケースが結構あって、経団連での調査では、2012年までの5年間で非正規労働者が152万人増加した中で、60歳以上が141万人増えた。これが調査結果である。
- (安倍議長) 今の調査結果は初めて知った。非正規がすごく増えたのではないかという御批判があったが、90%以上は60歳以上だったということか。
- (佐々木議員) 92%である。
- (安倍議長) 92%が60歳以上なのか。
- (佐々木議員) 法律ができて5年間で増えた152万人のうちの92%は60歳以上である。
- (安倍議長) 2007年から2012年までの間にとということか。
- (佐々木議員) 然り。
- (安倍議長) もちろん正規で残ればいいが、辞める、仕事なくなるよりは非正規で残るとということか。
- (佐々木議員) もちろんそうである。ただ、例えば部長で定年になったら、65歳までもう一回部長とか、もう少し上とか、そういうふうにはいかない。実務をやっていた人たちであるから、別会社に移籍してそこに仕事を委託する。そのときは、受託した会社に支払を行う。それに見合った報酬を60歳以上の従業員に払うというやり方である。その会社に正規で入っている人と、そうではなくて、非正規になっている人も結構いて、正規、非正規率で調べると、このようになる。
- (高橋議員) 不本意ながら非正規なのか、望んで非正規なのかは、分からないのか。
- (佐々木議員) 望んで非正規の人も多いと思う。全く働かないよりは、適度の仕事を望んでいるのではないか。
- (高橋議員) 自分で自主的に非正規になっているのか。
- (佐々木議員) 会社のシステムでなっているのではない。うちの場合は、先程言ったように、別の会社を作って正規になっている。
- (安倍議長) 長く働く中で、どういう道があるかということは、重要なポイント。Aという会社から完全に離れるよりも、そことつながりながら、自分の今までの仕事の経験を生かして収入を得るといったことだろう。生産性においても、経験値もプラスになってくるということであれば、今後、高齢者の人材を活用していく上においても、今までの分析をして、産業政策あるいは労働政策として、どう考えていくかということは、考えていくべき。
- (茂木議員) ある程度の年齢になると全く違った職種になって賃金体系が変わっていくようにすれば、子会社を作らなくても佐々木議員がおっしゃったのと同じことができるのではないか。
- (佐々木議員) 先程お話しした職能賃金に変えておいて、その職能だったらいくらだよと言われれば、年齢に関係なく、その賃金であれば、60歳だろうが65歳だろうが70歳だろうが、働いてもらうというのが先程の提言である。
- (甘利議員) 企業のサラリーマンのピーク賃金は、かなり60歳より手前に来ているのではないか。そのまま60歳以降にぐっと落とすというのは不可能か。

(佐々木議員) 元の最終賃金の70%くらいになる。年功賃金を段階的に下げようとしても65歳までの5年では短い。

(田村大臣) 60歳を超えても雇わなければいけないという法律にした。それを更に強化して、これまでは労働組合との話し合いの中で、「この人は」と外せたが、去年の4月からは全員、65歳まで全員雇わなければいけないという法律になった。企業によって有効に使う企業と、あなたは週3回で良いから、この賃金で来てという企業と、企業によって違う。

(榊原議員) 60歳以上は何らかの形で雇用機会を提供しなければいけない。我々はこの制度が出る前からやっていたが、今は100%やっている。ただ、人によって完全に60歳以上を超えてからも同じ雇用条件で延長する人と、人と能力によっては3日だけで嘱託社員としてやる人とか、4日の人とか、2日の人とか、そういう人がいる。給料は年金が出るまででは給料で、年金が出たときには年金と合わせた給料で生活が十分できるだけ給料を保証する。65歳までは、そんな形で100%雇用するという形にしている。65歳までは少なくとも何らかの報酬を得られるという制度になっている。

(安倍議長) 65歳から70歳にだんだんと延びていく可能性がある。よく考えておく必要がある。

(竹中議員) 企業として長期の雇用を保証するためには、条件は柔軟にしておかなければならない。加えて、それに合わせた賃金も重要。人によっては、今、賃金をくださいと。その代わりにアット・ウィル・エンプロイメントというか、もっと短期の条件を認めるといった多様性を認めようというのが、今日の長谷川主査の提案になっている。

(岡議員) 企業にとっても、これだけだんだん働き手が減ってくると、60歳定年で辞めていた時代から、総理のおっしゃったように、むしろ経験のある人材を有効活用したいというのは企業側のニーズでもある。うちの例で申し上げれば、10年前から65歳までやっているが、それはその必要性があったからである。これからはますます、それが65歳から70歳になり、場合によっては60歳の定年が65歳に定年が変わるというような方向にある。

ただし、竹中議員がおっしゃったとおり、そのときにあまり縛らないで多様性を残しておくことも、企業・働き手双方にとって重要。

(甘利議員) ここで総理から御発言をいただく。

(報道関係者入室)

(安倍議長) 吹き始めている「賃上げの風」を持続的なものとするために、労働市場改革を始めとする成長戦略により、生産性を向上させなければならない。あわせて、それを賃金・所得の継続的な上昇に結びつけていく必要がある。労使双方がそうした認識を共有し、互いに努力して好循環を実現してほしい。政府は環境整備に全力を挙げる。

人口減少下において、持続的成長を実現するため、老若男女を問わず、全ての国民が能力を最大限に発揮できるよう、柔軟な働き方を実現していきたい。

このためには、まず「働き過ぎ」防止を強化することが前提となる。その上で、子育てや介護など、様々な事情や多様なニーズに合わせて、労働時間規制の多様化を図る必要がある。健康管理を図りながら、創造性を発揮できるよう、時間ではなく成果で評価される働き方にふさわしい、新たな労働時間制度の仕組みを検討していただきたい。

また、国民が中小・小規模企業を含めて、安心して職場を選び、また、事業者も安心して雇用創出ができるように、労働紛争の解決を促す客観的で透明性の高い仕組みについて、検討を進めてもらいたい。

(以下略)

産業競争力会議課題別会合（第4回）

議事次第

日時：平成26年5月28日
16:55～18:00
場所：官邸4階大会議室

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：

- 資料1：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
- 資料2：下村文部科学大臣・田村厚生労働大臣提出資料
- 資料3：田村厚生労働大臣提出資料（女性の活躍推進関係）
- 資料4：麻生財務大臣提出資料
- 資料5：長谷川主査提出資料
- 資料6：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

平成26年5月28日第4回
産業競争力会議課題別会合
長谷川主査提出資料

個人と企業の持続的成長のための働き方改革

2014年5月28日
産業競争力会議 雇用・人材分科会
主査 長谷川閑史

1. 「働き方改革」の全体像と残された課題

創造性・生産性の高い働き方

**世界トップレベルの
雇用環境の実現**

諸外国並み透明性ある
雇用ルールの確立

「働き方改革」の全体像(政策メニュー)

失業なき円滑な労働移動

労働移動支援助成金の拡充
ハローワーク情報の開放
ハローワークの評価・公表
ジョブカードの抜本見直し
キャリアコンサルティングの体制整備

全員参加型・優秀な人材確保

女性の活躍促進
若者・高齢者等の活躍促進
待機児童解消加速化プラン
高度外国人の受け入れ拡大

ジョブ型正社員の普及・拡大

予見可能性の高い
紛争解決システム

新しい労働時間制度の創設

裁量労働などの
既存労働時間制度の見直し

創造性・生産性の高い働き方
プロフェッショナルの育成

◇成長戦略の「働き方改革」の政策メニュー中において、残された課題である「ジョブ型正社員の普及・拡大」「新しい労働時間制度の創設」、「予見可能性の高い紛争解決システム」は中核となる政策。

新しい労働時間制度の創設

時間ではなく成果で評価される働き方

⇒ その効果として、長時間労働を増長しない、適正な処遇、生産性・創造性の高い働き方の実現等

紛争解決システムの創設

グローバルレベルで客観性・公正性・予見可能性が高いシステムの創設

⇒ その効果として、労働者間の格差是正、国内への投資増加等

ジョブ型正社員の普及・拡大

職務内容等と処遇や雇用管理のあり方の明確化

⇒ その効果として、労使双方の権利義務関係の明確化、専門性、キャリア志向の向上等

2. 改革の大前提:「働き過ぎ防止」・「ブラック企業撲滅」

◇法令の趣旨を尊重しない企業(いわゆるブラック企業)とそれ以外の企業を峻別し、いわゆるブラック企業を撲滅するための対策強化を図った上で、「働き過ぎ」の防止に向けて、官民ともに積極対応を

(1) 政府の役割

◇政府(厚生労働省)は、企業による長時間労働の強要等が行われることのないよう、労働基準監督署等による監督指導を徹底する等、例えば「ブラック企業撲滅プラン」(仮称)を年内に取りまとめ、政策とスケジュールを明示し、早期に対応をする。

◇公務員の長時間労働問題の是正徹底について年内を目途に検討する。

- <例>
- 労働基準監督の人員強化(※)、定期監督の強化／法令違反立ち入り調査、違反企業等の公表の徹底
悪質な法令違反が確認された企業等の送検・公表の徹底
 - 厚労省本省・都道府県労働局・労働基準監督署・公共職業安定所等の通報制度の周知徹底・機能強化
 - 長時間労働是正に取り組み、成果を上げている優良企業の表彰・公表
 - ハローワークの求人掲示における従業員定着率や残業時間データの開示
 - 民間活用による監視機能の強化について検討

(※)雇用者1万人当りの監督官数 (厚生労働省労働基準局調べ(2010年))

米国	日本	スウェーデン	フランス	英国	ドイツ
0.28	0.53	0.64	0.74	0.93	1.89

(2) 企業の役割

◇各企業(特に、自律的な働き方の制度を入れる企業)は、労働者の健康管理、健全な働き方を守るための整備、運営を徹底する。

- <例>
- 定期的な産業医による面談の強化(特に自律的な働き方をする労働者に対して)
 - 内部通報制度の整備、社員への周知徹底
 - 労働時間に関わる情報についてCSR報告書等による積極開示
 - 労使による生産性向上委員会の設置

3. 新しい労働時間制度の考え方 個人の意欲と能力を最大限に活用するための「新たな選択肢」の提案

考え方

- ◇ 生産性の向上を図り成果を出すための労働時間制度の新たな選択肢
- ◇ 労働時間と報酬のリンクを切り離れた、**ペイ・フォー・パフォーマンス**の浸透
- ◇ 長時間労働を増長させない、能力・成果に見合う処遇の確保(不利益変更なし)

ポイント
1

【**全ての労働者が対象ではなく、限定された労働者に導入**】

業務遂行、労働時間等を自己管理し成果を出せる能力のある労働者に**限定導入**
+
原則、**過半数組合をもつ企業**に限定導入、労働条件は**労使合意**内容を労基署届出
+
本人の希望・選択で出入り可能な**オプト・イン**の制度

ジョブディスクリプションによる職務
の明確化

- ・職務経験が浅い、定型・補助・現業的業務など自己裁量が低い業務に従事する社員は対象外。
- ・中核的・専門的部門等の業務、一定の専門能力・実績がある人材、将来の幹部候補生や中核人材等が対象。
- ・量的上限規制を守れない恒常的長時間労働者、一定の成果がでない者は一般の労働管理時間制度に戻す。

参考:裁量労働制適用労働者割合:企画型業務型0.3%専門業務型1.2% / 給与所得者の内、1000万円以上3.8%

ポイント
2

【**「残業代ゼロ」懸念を払拭し、効率的な働き方で報酬確保**】

職務・成果に応じた適正な報酬確保、効率的に短時間で働いて報酬確保

- ・自己裁量により時間をコントロール。効率的に働けば短時間労働でも報酬は確保。
- ・不利益変更が発生しないよう、報酬原資イーブンの制度移行、時間外手当原資を新制度の手当てや成果給原資に組入れるなどの工夫を。

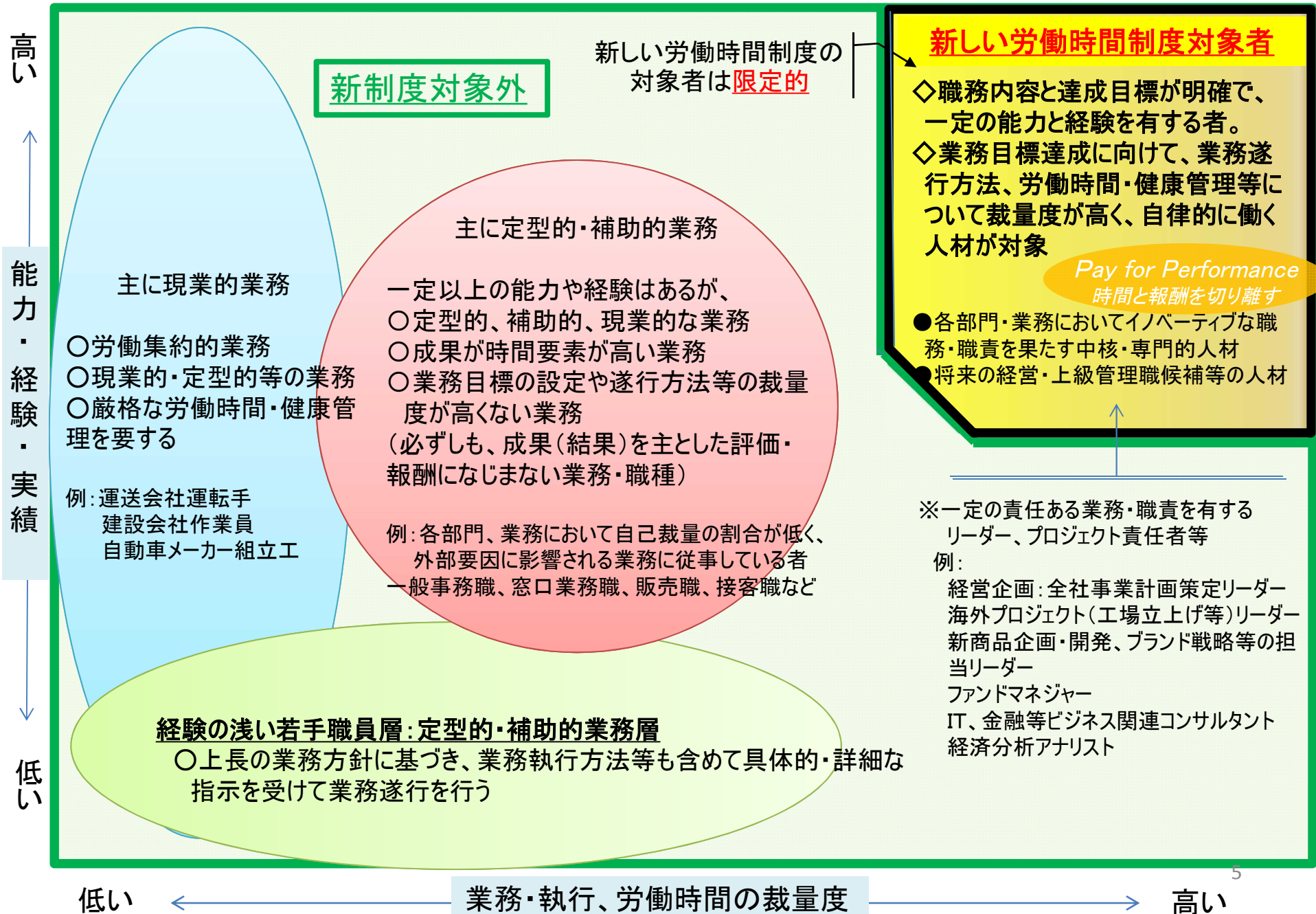
参考:裁量労働の効果:効率よく仕事を進めるよう従業員の意識が変化:61.5%/満足度:仕事の裁量が与えられ仕事がし易くなった:44.7%

ポイント
3

【**長時間・過重労働の防止**】

健康確保は、「労働時間上限」、「年休取得下限」等の量的制限の導入、対象者に対する産業医の定期的な問診・診断など十分な健康確保措置

(参考)新しい労働時間制度の対象者イメージ



新制度対象外

新しい労働時間制度の対象者は限定的

新しい労働時間制度対象者

- ◇職務内容と達成目標が明確で、一定の能力と経験を有する者。
- ◇業務目標達成に向けて、業務遂行方法、労働時間・健康管理等について裁量度が高く、自律的に働く人材が対象

Pay for Performance
時間と報酬を切り離す

- 各部門・業務においてイノベティブな職務・職責を果たす中核・専門的人材
- 将来の経営・上級管理職候補等の人材

※一定の責任ある業務・職責を有するリーダー、プロジェクト責任者等

- 例:
- 経営企画: 全社事業計画策定リーダー
 - 海外プロジェクト(工場立上げ等)リーダー
 - 新商品企画・開発、ブランド戦略等の担当リーダー
 - ファンドマネジャー
 - IT、金融等ビジネス関連コンサルタント
 - 経済分析アナリスト

4. 予見可能性の高い労働紛争解決システムの構築

- 多くの先進国では紛争解決システムのルールが明確で予見可能性の高いものとなっている。
- 「中小企業労働者の保護」、「投資促進による雇用増進」の観点から、グローバルレベルの公正でかつ予見可能性の高い紛争解決システムの創設に向けて、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ようにすべき。

・労働紛争解決システムの分析・整理とその活用のためのツール整備

・金銭救済システム・仲裁の仕組みの検討

金銭救済の仕組みは主要先進国では広く導入。また、日本では労働紛争解決システムが不透明なため、声の小さい者(裁判に訴える等の法的手段を講じる力や支援のない者など)が不利益を被る仕組みとなっており、中小企業労働者の保護が不十分。労働者間で格差が生まれている。

(参考①): 主要国の解雇紛争における金銭救済制度

	米国	英国	ドイツ	フランス	イタリア	スペイン	デンマーク	シンガポール	香港	韓国	オーストラリア	日本
復職に代わる金銭給付命令の可否	○	○	○	○	○	○	○	○	○	×	○	×

(出典): 産業競争力会議第9回雇用・人材分科会 フレッシュフィールドズブルックハウスデリンガー法律事務所資料から抜粋

(参考②): 解決金額に格差が生じている日本の紛争解決システム

「あっせん」(都道府県労働局)
約17.5万円

「労働審判」(裁判所)
約100万円

「訴訟(和解)」(裁判所)
約300万円

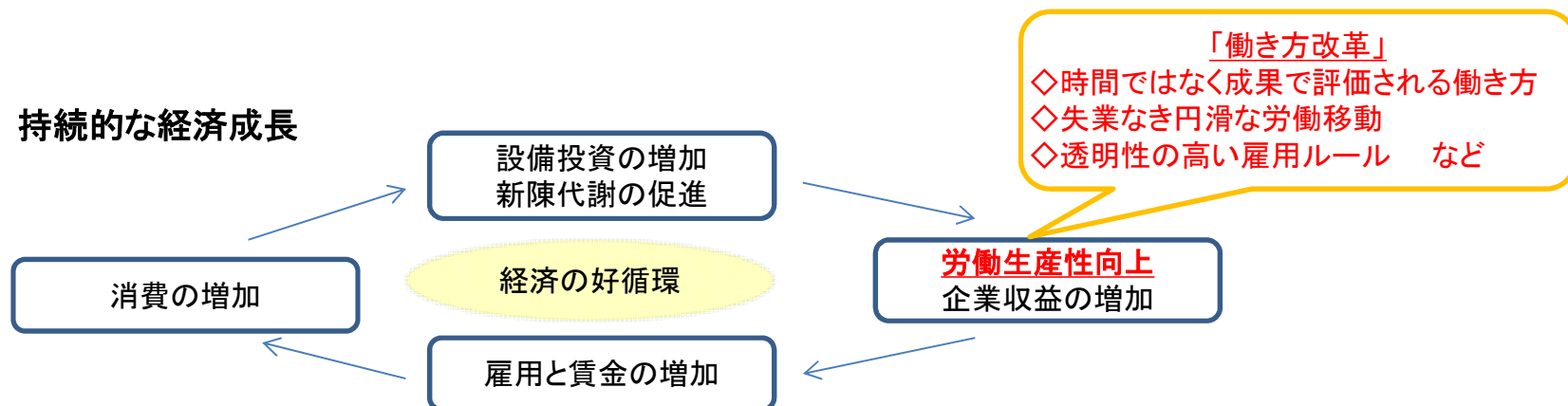
(出典)「労働審判制度の利用者調査」(2013,菅野ほか)

5. 「世界トップレベルの雇用環境」の実現に向けた体制づくり

- ◇『成長戦略進化のための今後の検討方針』（平成26年1月）を踏まえ、「世界トップレベルの雇用環境」を実現するために、今後の数年間を集中改革期間と位置づける。
- ◇個別労働法制などについては、従来通り、労働政策審議会にて審議を行う。
- ◇一方、世界および我が国社会の雇用・労働環境が大きく変化していることを踏まえ、現場の実態や多様な意見を取り込んだ形で議論を行うために、政府として、雇用改革を成長戦略の重要な柱として位置づけ、経済政策と雇用政策を一体的・整合的に捉えた総理主導の政策の基本方針を策定する会議を設け、雇用・労働市場改革に取り組む。



- ◇世界、市場は、成長戦略の重要政策である「働き方改革」の行方を注視。
- ◇持続的成長を実現するためには、経済の好循環をつくるために、マクロ経済の視点から雇用政策を検討する必要。
- ◇改訂再興戦略では、「働き方改革」の明確なメッセージを打ち出すことが重要。



労働時間制度、紛争解決システム、 多様な正社員について

平成26年5月28日

厚生労働大臣 田村憲久

I. 総合的な労働時間制度の検討

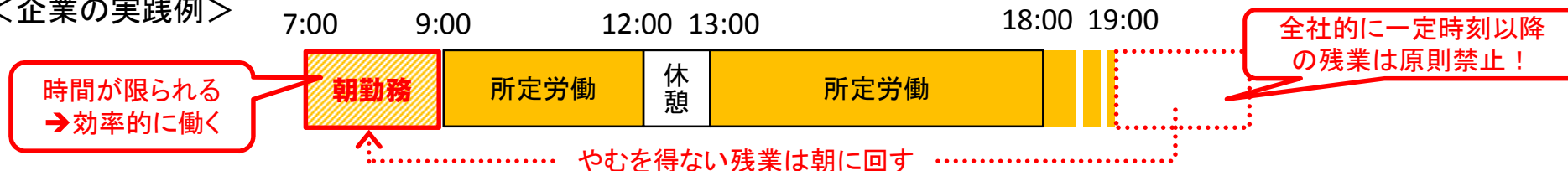
対象者	対応
<p>1 一般の労働者</p> <p><ニーズ></p> <ul style="list-style-type: none"> 企業における法令遵守の徹底 長時間労働の抑制 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 週60時間以上働く雇用者 8.8%(474万人) <うち30代男性 17.2%(124万人)> 年次有給休暇の取得促進 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 年休取得率 47.1%(前年比▲2.2ポイント) <p>cf.)「ワーク・ライフ・バランス憲章」2020年目標値</p> <ul style="list-style-type: none"> 週60時間以上働く雇用者 5.0% 年休取得率 70.0% 	<ul style="list-style-type: none"> • <u>若者の「使い捨て」が疑われる企業等、法令に違反する企業に対する監督指導の徹底</u> ※平成25年9月 5,111事業場を重点監督 →全体の82.0%に法令違反:①違法な時間外労働 43.8% ②賃金不払残業 23.9% • <u>「朝型」の働き方の推進</u> ✓ やむを得ない残業は朝に回して、夕方(できる限り定時)に退社 • <u>「働きすぎ」の改善(長時間労働抑制策、年次有給休暇取得促進策)</u> <ul style="list-style-type: none"> • 労働政策審議会で議論 ✓ 割増賃金の在り方 ✓ 労働時間の量的上限、勤務間インターバル ✓ 年次有給休暇の一部について時季指定を使用者に義務づけること
<p>育児・介護の事情がある労働者</p> <p><ニーズ></p> <ul style="list-style-type: none"> 始業・終業の柔軟化、突発事態への対応 → 職業キャリアの継続・安定 	<ul style="list-style-type: none"> • <u>フレックスタイム制の活用促進</u> ✓ 労働基準法の改正も検討 • <u>テレワークの普及</u> ✓ 「労働時間等設定改善指針」の改正も検討 • <u>「朝型」の働き方の推進【再掲】</u>
<p>2 企業の中核部門・研究開発部門等で裁量的に働く労働者</p> <p><ニーズ></p> <ul style="list-style-type: none"> 創造性・高度な職業能力の発揮 企業の中核部門等の労働者の生産性向上 	<ul style="list-style-type: none"> • <u>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裁量労働制の新たな枠組みの構築</u> ✓ 企業の中核部門・研究開発部門等で裁量的に働く労働者について、健康と適切な処遇の確保を図りつつ、裁量労働制の新たな枠組みの構築を検討(補助的・現業的・定型的業務に従事する労働者、職務経験が浅い労働者などは対象から除く) ✓ 業務遂行のための標準的な労働時間を労使で設定することにより、生産性を上げ、結果としてワーク・ライフ・バランスにも資するような働き方を実現
<p>3 成果で評価できる世界レベルの高度専門職</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>「時間では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</u>



一般の労働者 ～健康、ワーク・ライフ・バランスの確保～

対応	内容	具体的な取組	備考
監督指導の徹底	<ul style="list-style-type: none"> 法令に違反する企業に対する監督指導の徹底 	<ul style="list-style-type: none"> 全国の労働基準監督署で、若者の「使い捨て」が疑われる企業等への重点監督を実施 	<ul style="list-style-type: none"> 産業競争力会議 雇用・人材分科会主査ペーパー (4/22) ✓ 問題のある企業を峻別して労働基準監督署による監督指導の徹底が必要
「朝型」の働き方の推進	<ul style="list-style-type: none"> 「やむを得ない残業は朝に回して、夕方に退社する取組」を国民的な運動として推進 ※「残業ゼロ」を目指した上での取組 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 男性の育児参加を増やす 	<ul style="list-style-type: none"> 「労働時間等設定改善指針」に趣旨や取組パターンを盛り込むことを検討 好事例の収集・モデル化 ※「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」等で認識を共有化してはどうか 	<ul style="list-style-type: none"> ドイツ・イギリスのホワイトカラー正社員との勤務スタイル比較 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 「8時より前」に仕事を始める人 <ul style="list-style-type: none"> …日本7.0% ⇔ ドイツ46.7% イギリス20.6% ▶ 「17時より前」に仕事を終える人 <ul style="list-style-type: none"> …日本3.7% ⇔ ドイツ51.1% イギリス36.7% 日本企業でも「朝型」の社内ルールを設ける動き(図) <ul style="list-style-type: none"> ➔ 月平均残業時間(実績)が1割減

<企業の実践例>



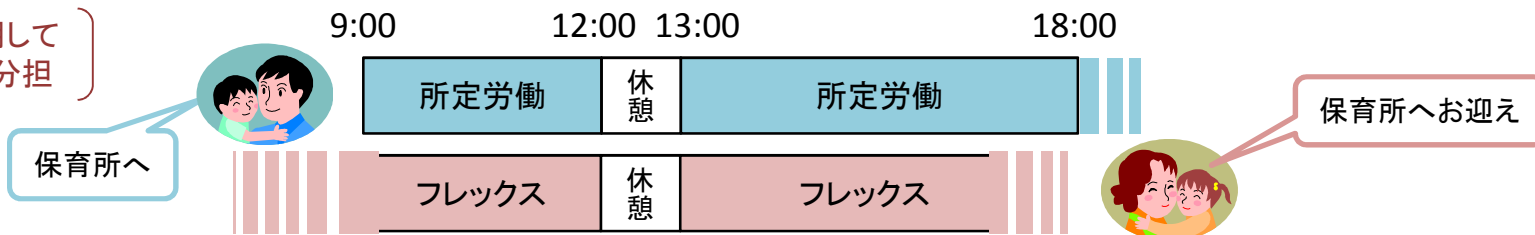
「働きすぎ」の改善	<ul style="list-style-type: none"> 長時間労働抑制策、年次有給休暇取得促進策の検討 	<ul style="list-style-type: none"> 労働政策審議会で議論 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 割増賃金の在り方 ✓ 労働時間の量的上限、勤務間インターバル ✓ 年次有給休暇の一部について時季指定を使用者に義務づけること 	<ul style="list-style-type: none"> 経済財政諮問会議 民間議員ペーパー(4/22) <長時間労働の抑制> <ul style="list-style-type: none"> ○「働きすぎ」改善のための様々な手法の検討 <ul style="list-style-type: none"> 例えば労働時間上限規制、有給休暇強制取得、労働時間貯蓄制度など
-----------	---	--	---



育児・介護の事情がある労働者 ～職業キャリアの継続～

対応	内容	具体的な取組	備考									
フレックスタイム制の活用促進	<ul style="list-style-type: none"> 働く時間を自由に決められる「フレックスタイム制」の改革 ※始業・終業時刻や中抜けも自由。企業によっては出勤日も自由に決められる。 	<ul style="list-style-type: none"> 労働政策審議会で議論 労働基準法改正を検討 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 清算期間の延長 ✓ 清算の際に年休を充てることができる仕組み ✓ 完全週休2日制の場合における、月の法定労働時間の「枠」の特例 	<ul style="list-style-type: none"> Q. フレックスタイム制に不便を感じたことはあるか？ <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>労働者</th> <th>事業場</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ある</td> <td>15.1%</td> <td>47.9%</td> </tr> <tr> <td>ない</td> <td>81.9%</td> <td>46.7%</td> </tr> </tbody> </table> <p>具体的に見直すべき点(M.A)</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 清算期間が短い 94.2% ② 複数月をまたぐ清算が困難 16.9% ③ 週休2日制の場合、法定労働時間の枠を超える月がある 5.6% 		労働者	事業場	ある	15.1%	47.9%	ない	81.9%	46.7%
	労働者	事業場										
ある	15.1%	47.9%										
ない	81.9%	46.7%										
テレワークの普及	<ul style="list-style-type: none"> 「少なくとも週1回は在宅で働くスタイル」の普及 ▶ 通勤時間を生活時間に 	<ul style="list-style-type: none"> 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」の整備 	<ul style="list-style-type: none"> テレワーク実証事業(平成26年度～)で業務目標の設定や人事評価のノウハウを開発・周知 「テレワーク」と「所定労働時間の変更」の組合せ <ul style="list-style-type: none"> ➔ 働く時間と場所の柔軟化を実現 									
「朝型」の働き方の推進【再掲】	<ul style="list-style-type: none"> 「やむを得ない残業は朝に回して、夕方に退社する取組」を国民的な運動として推進 ※「残業ゼロ」を目指した上での取組 ▶ 男性の育児参加を増やす 	<ul style="list-style-type: none"> 「労働時間等設定改善指針」に趣旨や取組パターンを盛り込むことを検討 好事例の収集・モデル化 ※「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」等で認識を共有化してはどうか 	<ul style="list-style-type: none"> ドイツ・イギリスのホワイトカラー正社員との勤務スタイル比較 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 「8時より前」に仕事を始める人 <ul style="list-style-type: none"> …日本7.0% ⇔ ドイツ46.7% イギリス20.6% ▶ 「17時より前」に仕事を終える人 <ul style="list-style-type: none"> …日本3.7% ⇔ ドイツ51.1% イギリス36.7% 日本企業でも「朝型」の社内ルールを設ける動き <ul style="list-style-type: none"> ➔ 子育て中の社員が早い時間に帰りやすい雰囲気になったとの声 									

フレックスタイムを活用して夫婦で子育ての役割分担





企業の中核部門・研究開発部門等で裁量的に働く労働者 ～創造性・能力の発揮～

対応	内容	具体的な取組	備考											
裁量労働制の新たな枠組みの構築	<ul style="list-style-type: none"> 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の構築 業務遂行のための標準的な労働時間を労使で設定することにより、生産性を上げ、結果としてワーク・ライフ・バランスにも資するような働き方を実現 	<ul style="list-style-type: none"> 労働政策審議会で議論 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 企業の中核部門・研究開発部門等で裁量的に働く労働者について、健康と適正な処遇の確保を図りつつ、新たな裁量労働制の構築を検討 	<ul style="list-style-type: none"> 「企画業務型裁量労働制」適用労働者の満足度 <ul style="list-style-type: none"> → 「満足」「やや満足」・・・76.4% 「やや不満」「不満」・・・19.9% 裁量労働制への評価 <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="2">企画業務型裁量労働制</th> </tr> <tr> <th>労働者</th> <th>事業場</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>今のままでよい</td> <td>75.1%</td> <td>68.6%</td> </tr> <tr> <td>変更すべき</td> <td>21.1%</td> <td>29.3%</td> </tr> </tbody> </table> 		企画業務型裁量労働制		労働者	事業場	今のままでよい	75.1%	68.6%	変更すべき	21.1%	29.3%
	企画業務型裁量労働制													
	労働者	事業場												
今のままでよい	75.1%	68.6%												
変更すべき	21.1%	29.3%												

※以下の労働者は、「裁量労働制の新たな枠組みの構築」の対象に含めない

- ✓ 補助的・現業的・定型的業務に従事する労働者
- ✓ 通常の労働者により容易に代替可能な業務に従事する労働者
- ✓ 顧客との関係等のために、一定の時間帯を設定して遂行される業務に従事する労働者
- ✓ 「職務経験が浅い」等、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





成果で評価できる世界レベルの高度専門職

対応	内容	具体的な取組	備考
「時間では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	<ul style="list-style-type: none"> 成果で評価できる世界レベルの高度専門職を対象とした制度の構築 	<ul style="list-style-type: none"> 具体的には労働政策審議会で議論(※) 	※論点 対象者、法的効果、要件等

II. 予見可能性の高い紛争解決システム

○労働審判事例等の分析 → 分析の上で我が国の実情に即した対応について幅広く検討

- ◆ 労働局におけるあっせんについて分析・整理を実施。労働審判、裁判における和解事案についても、法務省を通じ裁判所と調査方法等について調整中。

	件数(解雇関係)	既存の解決金額状況に係る調査結果	
個別労働紛争解決制度 総合労働相談に加え、都道府県労働局長が求めに応じ、助言、指導、あっせんを実施(H13年度～)	相談件数: 51,515件 あっせん申請件数: 1,904件	8割以上で100万円未満 ※10万円以上20万円未満が24.9%で最も多い ※一部労働局での悉皆調査	 <div style="border: 2px solid red; border-radius: 15px; padding: 10px; text-align: center; color: red; font-weight: bold;"> 直近の状況について、調査、分析・整理を実施 </div>  <div style="border: 2px solid red; border-radius: 15px; padding: 10px; text-align: center; color: red; font-weight: bold;"> 法務省を通じ裁判所と調査方法等を調整中 </div>
労働審判 裁判所において、裁判官と労働関係の専門的な知識経験を有する労働審判員が、原則3回以内の期日で迅速な紛争処理を実施(H18年度～)	新受件数: 1,735件 調停成立: 1,282件	約5割の事案で100万円未満 ※1,000万円を超える事案も存在 ※アンケート調査	
裁判 究極的な民事紛争の解決手段	新受件数: 1,026件 終局事案: 963件 うち和解: 482件 うち判決: 343件	約7割の事案で100万円超 ※50万円を下回る事例の一方、1億円超の事例も存在 ※アンケート調査	

- ◆ 諸外国における仲裁合意等の関係制度、運用状況について、雇用システムと併せて調査を実施。

○ 日本では、景気後退期に、新規採用の削減や休業、配置転換・出向等の手段を尽くしてもなお雇用を終了せざるを得ない場合、整理解雇に至る前に、労使協議の上で、退職金の割増による早期退職者の募集や退職勧奨が行われる傾向が、大企業を中心に見られる。

※企業規模別退職一時金割増の状況(人事院「民間企業退職給付調査(平成24年)」、45歳退職のケース)

	1,000人～	50～99人	
希望退職制度	2.67倍	1.40倍	※希望退職募集時に退職一時金の割増を行う企業は、「1,000人～」では94.4%、「50～99人」では83.3%
早期退職優遇制度	1.94倍	1.45倍	

Ⅲ. 「多様な正社員」の普及・拡大

「日本再興戦略」 → 「多様な正社員の普及・拡大のための有識者懇談会」（座長：今野浩一郎学習院大学教授）
をこれまで**11回開催** ※ 制度導入企業8社や労使団体からヒアリング。制度導入のメリット、処遇、転換制度、労働条件明示等を議論

「多様な正社員」導入のメリット

- ・ 「非正規雇用労働者のキャリア・アップ」、「正社員のワーク・ライフ・バランスの実現」のほか、企業による「優秀な人材の確保」、「地域に密着した事業展開」、「ものづくり技能の安定的な継承」等のメリット。
- ・ 少子高齢化やグローバル競争の激化の下、我が国にとって、「正規・非正規の働き方の**二極化の解消**」、「**女性や子育て・介護に直面する人の雇用継続や能力発揮**」等のメリット。

「多様な正社員」導入の課題

- ・ 勤務地や職務の限定や、労働者による頻繁な転換は、企業にとって**柔軟な人事配置とのバランス**に課題。
- ・ 労働者にとって、企業からの拘束度は緩やかな反面、**処遇等への不安**について指摘。

本年年央 を目途に、以下の項目を含む「**雇用管理上の留意点**」をとりまとめる。

- ◇ 労働契約の締結・変更時の労働条件明示の在り方
- ◇ 相互転換制度
- ◇ 処遇の在り方、いわゆる正社員との均衡の在り方
- ◇ その他の雇用管理に関する事項



- ▶ 26年度事業として、**26年度中** に、**専門性の高い高度人材を含む多様な正社員のモデルとなる好事例及び就業規則の規定例を幅広く収集し、情報発信。**
また、雇用管理上の留意点と併せて、セミナー等により事業主に対して**徹底した周知。**

- ▶ さらに、雇用管理上の留意点を踏まえた**新たな支援措置を検討**（**27年度** に向けて）。

「多様な正社員」を導入する企業の動き・事例

【参考1】 A社(飲食業) ～給与総額アップするも人材の育成のために～

- 平成26年4月から、勤務地限定の正社員制度を導入
⇒ 契約社員のほぼ全て(約800名)を、勤務地限定の正社員へ転換
- 今後の出店計画に対応する上で、店長を担える人材の育成が課題
- 契約社員の正社員化による短期的な人件費増を上回る、人材開発としての投資効果が見込まれる

【参考2】 B社(保険業) ～女性の活躍できる環境を整備～

- 一般職の職務の範囲を拡大し、勤務地を通勤圏内に限定した正社員制度を導入
- 契約社員(勤務場所が店舗固定、職務の範囲が限定)も、上記の職務・勤務地限定の正社員へ転換可能
⇒ 労働力人口が減少する中、出産育児等により転勤を望まない女性社員の確保と活躍期待

【効果】 優秀な女性の確保、地域に根付いた人材の確保が可能に

【課題】 契約社員からの転換希望は、勤務地が通勤圏内に拡大するため少ない

【参考3】 C社(製造業) ～安定的な製造現場の維持、技能の継承を図る～

- 給与水準の地域相場を反映した賃金制度設計による勤務地限定の正社員制度を導入
- 非正規雇用の社員を、能力に応じて毎年100名程度勤務地限定の正社員へ転換

【効果】 ものづくり技能の安定的な継承

【課題】 優秀な人材を配転させたい会社の期待と、本人の勤務地限定の希望とが合わない場合あり

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	株式会社サコポ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	榑原 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
-

(中略)

(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、違反がはっ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いう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を目を向け、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いた。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をしてまいりたい。

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、場所にとらわ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、生産性向上につなげ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必要があると考えている。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ト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出すべきだと思っている。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り、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、最近はそのような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やっているわけであり、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のと、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に持っていき、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ぶように、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)

産業競争力会議（第16回）

議事次第

日時：平成26年6月10日
17:05～17:55
場所：官邸4階大会議室

1. 開会
2. 日本再興戦略の改訂について
3. 閉会

配布資料：

資料1：「日本再興戦略」の改訂（骨子案）

参考資料1：秋山議員補足資料

参考資料2：岡議員補足資料

参考資料3：三木谷議員補足資料

「日本再興戦略」の改訂（骨子案）

平成 26 年 6 月 10 日

I. 日本再興戦略改訂の基本的考え方

- この一年間の変化を一過性のものに終わらない、進化する成長戦略による更なる成長の本格化
 - 【 経営者など国民 → 新陳代謝とイノベーションに「挑戦する心」
 - 【 国 → 「世界に誇れる事業環境」を整備
- 日本の「稼ぐ力＝収益力」を強化。成長の果実を国民の暮らしに反映。
- 成果指標（KPI:Key Performance Indicator）・施策の進捗状況の検証
- 昨年の「日本再興戦略」で残された課題への対応
 - 女性の活躍推進・働き方改革・外国人材の受入れ
 - 医療・介護分野
 - 農林水産業分野

II. 日本再興戦略の進捗検証と新たに講ずべき施策

- ・ 昨年の日本再興戦略の「進捗（KPI、施策）」を検証。
- ・ 必要に応じて、「新たに講ずべき具体的施策」を追加。
- ・ リバイスした全工程表を添付。

1. 日本産業再興プラン

(1) 緊急構造改革プログラム

- ・ コーポレートガバナンス強化により収益性・生産性向上を重視した企業経営の推進を後押し。
- ・ 成長取り込み型の事業分野に対して中長期の民間資金の供給を促進。
- ・ 新たな切り口の施策によりベンチャーを加速。

①コーポレートガバナンスの強化

・企業のコーポレートガバナンス強化のための「新コード」策定 等

②民間資金を活用した中長期の成長資金の供給促進

・エクイティ（出資）、メザンファイナンス（優先株・劣後ローン等）、中長期の融資等の供給促進のための環境整備 等

③ベンチャーの加速・産業の新陳代謝の促進

・大企業も巻き込んだベンチャー創造
・起業にチャレンジする人材の育成・支援 等

(2) 雇用制度改革・人材力の強化

- ・創造的で生産性の高い働き方に向けた雇用制度改革を実現。
- ・最大の潜在力である女性の更なる活躍促進に向けた取組を強化。
- ・就労環境を監視するための体制強化を図りつつ外国人材活用を推進。

①雇用・働き方の改革

・労働時間制度の見直し
・多様な正社員の普及・拡大
・雇用ルールの透明化 等

②女性の活躍促進

・学童保育の拡充
・働き方の選択に中立的な税・社会保障制度 等

③外国人材の受入れ

・高度外国人材受入れ環境の整備
・外国人技能実習制度の抜本的見直し（期間、受入れ枠、分野） 等

(3) 大学改革／グローバル化等に対応する人材力の強化

- ・大学改革の着実な実行と更なる改革に向けた検討。
- ・グローバル化に対応する人材育成に向けた更なる取組み。

・「国立大学改革プラン」に沿った大学改革の推進
・初等中等教育段階における英語教育の在り方の検討 等

(4) イノベーションの推進／世界最高の知財立国

- ・革新的な技術シーズを事業化に結びつける仕組み作りへの展開。
- ・世界最高の知財立国を目指した知財・標準化戦略の取組を強化。

①イノベーションを生み出す環境整備

・研究機関・大学・企業の一体的研究開発組織・ルールの整備
・クロスアポイントメント制度（研究機関・大学・企業間の研究者の兼職） 等

②知的財産・標準化戦略の推進

・職務発明制度、営業秘密保護の強化
・国際的な遜色ないスピード・質の高い審査の実現 等

③社会的課題解決へのロボットによる新たな産業革命

・アクションプランの策定
・日本の最先端技術の世界への発信 等

(5) 世界最高水準の IT 社会の実現

- ・「世界最先端 IT 国家創造宣言」の精力的推進による改革の本格化。

- ・「IT コミュニケーション導入指針（仮称）」の策定
- ・パーソナルデータの適正な利活用の推進
- ・サイバーセキュリティの強化 等

（6）立地競争力の更なる強化

- ・世界で一番企業が活動しやすい国を目指した、大胆な事業環境整備の更なる推進

①大胆な事業環境整備

- ・成長志向型の法人税改革
- ・国家戦略特区の強化
- ・PPP/PFI の活用（集中強化期間、数値目標の明示） 等

②金融資本市場の活性化、公的・準公的資金の運用等

- ・国際金融センターとしての地位確立
- ・公的・準公的資金の運用等の見直し 等

③環境・エネルギー制約の克服

- ・電力システム改革、ガスシステム改革の実行
- ・徹底した省エネルギーの推進
- ・安全が確認された原子力発電の活用
- ・固定価格買取制度の見直し 等

（7）地域の経済構造改革／中小企業・小規模事業者の革新

- ・地方産業競争力協議会において見いだされた各地域の戦略の方向性。
- ・やる気ある地域の創意工夫を伴走型の支援で後押し。全国に成長の果実を波及させる。
- ・人口減少の厳しい現実を踏まえた「集約化」と「活性化」をキーワードとした新たな地域経済構造への改革。

- ・集約化と活性化を軸とした地域の経済構造改革の総合的ビジョン
- ・地域活性化関連施策をワンパッケージで実現する伴走支援プラットフォームの構築
- ・中堅企業等を中核とした戦略産業の育成
- ・地域資源を活用したビジネスの支援
- ・地域金融機関等による事業性を評価する融資の促進
- ・中小企業・小規模事業者の新陳代謝の促進 等

2. 戦略市場創造プラン

(1) 国民の「健康寿命」の延伸

- ・医療・介護分野での質の高いサービスの提供の確保、制度の持続可能性の確保など中長期的な成長を実現するための課題への挑戦。

①効率的で質の高いサービス提供体制の確立

- ・非営利ホールディングカンパニー型法人制度（仮称）の創設 等

②公的保険外のサービス産業の活性化

- ・個人・保険者・経営者等への健康・予防インセンティブの付与 等

③保険給付対象範囲の整理・検討

- ・保険外併用療養費制度の拡大 等

④医療介護の ICT 化

- ・健康・医療分野における ICT 化に係る基盤整備 等

(2) クリーン・経済的なエネルギー需給の実現

・「エネルギー基本計画」等を踏まえた更なる取組み。

- ・再生可能エネルギーの促進
- ・水素社会実現に向けたロードマップの実行
- ・メタンハイドレート等海洋資源開発の推進 等

(3) 安全・便利で経済的な次世代インフラの構築

・インフラ長寿命化計画、「官民 ITS 構想・ロードマップ」を踏まえた更なる取組。

- ・国や地方公共団体等による「インフラ長寿命化計画」の策定
- ・社会インフラのモニタリング技術等の検証・評価・導入
- ・世界一の ITS 構築に向けた戦略の展開 等

(4) 世界を惹きつける地域資源で稼ぐ地域社会の実現

<農林水産業>

・農林水産業の成長産業化を推進するため、企業の活力やノウハウの活用、市場ニーズの生産現場への反映、生産現場の品質を内外の消費者に届ける仕組みの構築を推進。

①生産現場の強化

- ・経営力のある担い手の育成
- ・農業委員会、農業生産法人、農協の在り方 等

②国内バリューチェーンの連結

- ・6次産業化を推進するための A-FIVE の出資要件見直し
- ・畜産・酪農の成長産業化 等

③輸出の促進等

- ・ EU 向け HACCP 認定に係る迅速な申請処理
- ・ ジャパンブランドの推進
- ・ 品目別輸出団体の整備による成功事例の創出 等

④林業・水産業の成長産業化

<観光>

- ・ 東京オリンピック・パラリンピックを見据えた取組み。
- ・ 「観光立国実現に向けたアクション・プログラム 2014」の推進。

- ・ 東京オリンピック・パラリンピックを見据えた観光振興
- ・ 更なるビザ発給要件の緩和、出入国手続きの迅速化・円滑化 等

3. 国際展開戦略

- ・ TPP、RCEP、日中韓 FTA、日 EU・EPA 等の経済連携交渉を同時並行で戦略的かつスピード感をもって推進。
- ・ 対内直接投資の倍増に向けた取組を強化。

- ・ 対内直接投資残高倍増の推進体制強化
- ・ 政府横断的クールジャパン推進体制の構築
- ・ 新興国戦略の深化 等

Ⅲ. 更なる成長の実現に向けた今後の対応

- 「実現し進化する戦略」
- 経済の好循環のための取組みの継続
- 改革への集中的取組み
 - ～ 国家戦略特区の強化
 - ～ 改革 2020