

## 第3回産業競争力会議雇用・人材分科会 議事要旨

---

### (開催要領)

1. 開催日時：平成25年11月11日（月） 9:30～11:00
2. 場 所：内閣府本府仮庁舎講堂
3. 出席者：  
小泉進次郎 内閣府大臣政務官

榊原 定征 東レ株式会社代表取締役 取締役会長  
長谷川閑史 武田薬品工業株式会社代表取締役社長

八代 尚宏 国際基督教大学教養学部客員教授

鶴 光太郎 規制改革会議雇用WG座長（慶応義塾大学大学院商学研究科教授）  
八田 達夫 国家戦略特区WG座長（大阪大学社会経済研究所招聘教授）

福岡 資麿 内閣府大臣政務官

### (議事次第)

1. 開 会
2. 雇用改革・労働市場改革の検討の枠組みについて
3. 高齢者・女性の活躍促進について
4. 閉 会

---

### ○冒頭

(小泉内閣府大臣政務官)

本日の雇用・人材分科会の議題は2点。前回八代先生からのペーパーをもとに議論をいただいた。その議論を踏まえ、雇用改革・労働市場改革の目的とビジョン、検討課題を取りまとめたペーパーを長谷川主査に今日ご用意いただいたので、第1点目は、それを議論していただきたい。

第2点目は、高齢者・女性の活躍推進について議論をいただきたい。少子高齢化により働き手の数が減少する中、高齢者、女性の活躍推進については、より一層の取組を進めることが必要。本日は厚労省、そして内閣府からは福岡政務官より関係施策等についてご報告をいただき、今後の取組の在り方についてそのご議論を深めていただきたい。

(長谷川主査)

これまでの議論、特に10月17日の八代先生のペーパーを踏まえて、主査の考えとして整理をした。

我々は産業競争力会議として、産業競争力の視点で検討を進めている。日本再興戦略の実行を通じて、世界で一番ビジネスがしやすい国、世界で一番企業活動がしやすい国をつくっていくということが目標として掲げられているということを常に念頭に置いて議論を進めさせていただきたい。

その上で、ペーパーの1ページ目である。これまでも「高度成長期に確立した日本的雇用システム」に記載した認識のもとで議論を進めてきたが、これからフォローアップ

課題に関する具体的な事項を議論するに際して、改めて会議にかかわる皆様の認識を統一させていただくべくあえて記載をした。

記載のとおり、日本の雇用システムにおいては、高度成長期の右肩上がりの経済下における業績の伸長、従業員の増員のもと定着した終身雇用や年功賃金などが今日に至るまで残っている企業も少なくない。こうした日本型の雇用システムは現在においても有効に作用する部分もあり、決してその全てを否定するものではないが、一方で右肩上がりの経済が終わり、近年はバブルの崩壊と、その後続く長期デフレ経済、あるいはリーマンショックなど、日本の経済環境も様変わりする中、グローバル市場では成長の担い手が先進国から新興国にシフトするなど、企業を取り巻く環境は激変している。

加えて、景気回復、すなわち業績回復の過程においても、一部では必ずしも雇用の回復に結びつかない、いわゆるジョブレスリカバリーのような、かつてないような現象も見られている。

このような環境変化に対応するためには、雇用システムについても、時代に即した見直しが不可欠である。IT化の進展は、iPhone、iPad等の普及を通じて、ソーシャルネットワークシステムによるコミュニケーションネットワークづくりや、ネットショッピングの普及等、国民の行動そのものを根底から変革させているのも事実。経済や市場に適用した産業構造転換、雇用システム改革が求められる中、成熟産業から成長産業への失業なき労働移動を可能とし、促進するシステムづくりは喫緊の課題である。

2ページに移るが、日本は1990年代後半から労働人口の減少が始まり、2011年頃には総人口も減少局面に入ったと理解。人口の長期減少トレンドと高齢化の加速度的進展にどのように対応するかということは、経済成長のみならず社会保障制度の持続性も含めた日本社会そのものの在り方をどう考えるかという根源的、本質的な問題ではあるが、ここではそれに言及する時間的余裕もないし、場としても適切ではない。

しかしながら、投下労働力の減少は経済成長のマイナス要因であり、少なくとも当面減少する労働人口をどのようにカバーしていくかを考える際、最初に考えるべきは、潜在的な労働力といわれ、本日の議題にも挙がっている女性や高齢者の労働参加率をいかに改善するかということであり、そのことについて皆さん異論はないものとする。

社会の成熟化とともに、国民の価値観やニーズも多様化してきているが、そのような環境変化に対応して、多様な人材が多様な働き方で社会参加できる新たな日本型の雇用システムの構築が求められており、それは社会と個人の双方のニーズを満たすだけでなく、持続的経済成長に不可欠な生産性向上の源泉となるイノベーションを創出する土壌形成にもつながるものであるべき。

冒頭にも申し上げたが、議論の大前提はペーパーの3ページに示すとおり、「競争力の強化」である。全体が成長する時代であれば、どう分配するのかという視点だけでもよかったが、現在は経済全体のパイをどう拡大していくのかが課題であり、課題解決の可能性が高いサービス産業などの成長産業にどのように多くの労働力を投下し、円滑にその移動を図るのかということが重要。

また、個人で見れば、個々の意思が尊重され、より能力を発揮できる働き方を実現することも競争力を高める上で必要。

日本の持続的成長のためには、国内における成長促進と同時に、日本よりはるかに高い成長を実現している新興国の成長を取り込むことも極めて重要であり、そのためには日本経済及び産業のグローバル化と、それを支える人材及び制度のグローバル化は必須。

「世界でトップレベルの雇用環境・働き方」の考えについては、ペーパーの3～4ページである。見る者によって解釈が異なっているのは、なかなか改革は実現できない。これまでの議論も踏まえ、「公正で質の高い労働市場の確立及び個人の主体的な能力開発の支援・強化」並びに「多様で柔軟な個人の働き方改革の実現」を基本的な考えに据え

てはいかがか。

なお、キーワードとしては、ここに6つを挙げさせていただいた。

まず、「公正で質の高い労働市場の確立及び個人の主体的な能力開発の支援・強化」だが、この考え方に対する政策の方向は、まさに失業なき労働移動とそのためのマッチング及び訓練環境の整備である。公正な労働市場とは、諸外国のように、一社内だけではなく産業ごとや産業界全体に通用する専門職を育成・確立できる市場である。例えば、人材開発のエキスパートや財務、税務、法務のエキスパートなどが諸外国には存在し、彼らはその能力、専門性で各企業に雇用されるし、その市場も存在している。

具体策としては、マッチングや移動をスムーズに行うためのハローワークの改革、雇用保険財政をも活用した公設民営の再教育、再訓練機関の設置、実効性のある公的な職業能力評価制度、個人のキャリア形成支援の仕組み、予見性・透明性・公平性の高い紛争処理の仕組みづくり等である。

次に『多様で柔軟な個人の働き方改革』の実現に向けた課題」だが、いわゆる「メンバーシップ型」あるいは就“職”ではなく就“社”概念の終身雇用型に加えて、専門性をより生かすことができ、同時に地域や時間など、個人の意向も反映できる契約形態としての「ジョブ型」についても、「メンバーシップ型」と同様に契約の主流として位置づけるべきではないか。多くの企業では大なり小なり既に取り入れられているが、それらの雇用形態と、我々が論議をしている「ジョブ型」における解雇等の論点を結びつけるかどうかは、これからきちんと論議をしていかなければいけない問題である。

日本ではホワイトカラーの生産性をどう上げるかが重要な課題で、ほとんど定着していない企業型裁量労働制に代わる日本型の裁量労働制を導入すべき。また、その際には、対象者の基準について納得度の高いものとすべきである。その点、厳しい前提条件を設定した上でそれを守ることを条件に、企業特定型の裁量労働制を認めるのも一つの考えではないか。

ちなみに、産業競争力強化法案に盛り込まれている企業実証特例制度がこのような目的にかなうものであれば活用を検討すべき。国家戦略特区における実施も検討に値するのではないか。いずれにしても、当該企業が労働組合と合意していることが前提となることは言うまでもなく、裁量労働制の導入が労働強化につながってはならないことは当然である。

一方で、現行の裁量労働制はいかにも使い勝手が悪く、実際の適用例も含めて限定的。何とか工夫して被用者、雇用者、双方にとってメリットのあるものを検討したい。

また、テレワークなどによる在宅での勤務は時間外割増賃金を杓子定規に適用するのではなく、本人の裁量をより高める運用を可能とすべき。一方で、働き方を多様化することが長時間労働を生んだり、そのような誤解を招いたりしてはならないので、時間外労働の削減や有給休暇取得促進について有効な策を思い切って提案していくべき。

2点目は、多様な人材の参加だが、高齢者、女性の活用促進に加え、外国人材、そして日本人のグローバル化のための環境整備も重要。特に前回も議論のあった技能実習制度については、技術流出の温床との指摘も一部にはあり、早急に見直すべきである。更には、2020年のオリンピックに向けての建築がこれから加速度的に増加してくるといふニーズも考えれば、もう少しフレキシブル、あるいは限定する期間を長めにするなど、そうしたことを考え直すべき時期に来ていると考える。

3点目は「公平・公正な働き方の実現」であるが、ここでは、政府の対応のみならず、企業が努力すべき事項も掲げている。正規・非正規間の格差是正や有期・派遣の均衡処遇、また最低賃金の見直しは、労働力を必要としているにもかかわらず移動・参加が進まない介護分野などへの労働移動にも必要な事項である。公正・公平な賃金制度への転換には、業務内容や評価レベルを標準化することで職種別の市場価格などが形成される

ことも重要。労働条件の変更にあたり、労使自治を重視するルールも整備される必要がある。

最後に6ページだが、世界に通用する労働市場の形成やそれによる競争力の強化のためには、国内労使の利害関係を調整するだけでなく、現状に必ずしも左右されず、大きな方向性や政策を決定する場が必要であり、新たにそういった枠組みも検討すべきではないかと考える。

今回のペーパーは、今後の議論において共通認識を持つべく、基本認識やビジョンも記載しており、前回の八代先生のポジションペーパーに基づいたものであることから、これらに賛同いただけるものとする。

共通認識が得られたならば、政府はもちろん、本日この場に出席されている皆が、検討課題に掲げている事項について前向きかつ積極的に対応することを確認したいと思う。当分科会では12月までに中間取りまとめを行うことが命題として与えられている。中間取りまとめは、次の成長戦略におけるアジェンダを明確にするものだが、一方であまり時間はない。このため、本ペーパーに掲げた事項に対して、関係者の取組方針や、具体的な行動計画を早急に検討して提案していただきたい。その際、必ず時間軸も添えておいていただきたい。事務局がそれをまとめ、今後の議論を進めていきたい。

中でも、最後に私として3点強調をしておきたい。

1つは、失業なき労働移動の促進策としての徹底した再就職支援のためには、職業訓練、再教育の官民協力による実施が肝だと考えているので、その具体策を作成していただきたい。

2つ目には、日本型の裁量労働制について、先ほど言ったようなことを含めて、日本型のもう少し使い勝手のいい、双方にメリットのある裁量労働制というものをぜひ考えていきたい。

3つ目は、本日次の議題ともなっているが、女性の労働力参加について、現行の68%を73%に上げるための具体的施策を提案していくことを考えたい。また、2020年までに指導的地位にある女性の比率を30%とする目標についても、個別の会社によってまだ遠い目標であるところも少なくなく、私の会社もその例外ではない。それでもやはり、着実に目標を設定して前に進むということを推進すべきである。

最後に、上記を含め、政府が民間に要請するものについては、官自らも率先垂範していただきたい。例えば女性の活用、高齢者の雇用延長、定年延長、同一価値労働・同一賃金等については当然のことである。

(榊原議員)

この後の高齢者・女性の活用に関する議題でも意見を申し上げたいが、長谷川主査のペーパーについては、100%賛同したい。

その中で、主査からもご指摘があった外国人技能実習制度の期間延長については、産業界にとって非常に大きな問題と受けとめている。特に我々製造業にとって、とりわけ中小企業の生産現場の労働不足というのは非常に大きな問題となっており、国際競争力上の大きな制約要因になってきている。特に昨今の東日本大震災からの復興、あるいは東京オリンピックに向けての建設現場での労働力不足というのは非常に大きな問題となっており、また、介護、保育分野でも高齢化の進展で人材不足が大きな問題となっている。

その中で、外国人技能実習制度の期間は3年が上限というのは短い。主査からご指摘のあったように、こういった技能実習生が日本で技能を取得した後、中国や韓国で技能を活用して実質的な技術流出になっている事例もあるので、ぜひこれは見直していただき、少なくとも現行3年を5年以上に延長していただきたい。一方で、工場現場の一定

の技能レベルの保持者を維持するためにも、技能実習の対象分野を拡大するような規制緩和によって、日本の労働力不足を解消する必要がある。

(中野厚生労働省労働基準局長)

総論のところ、1ページの下の方だが、正規雇用の縮小と非正規雇用の急増という雇用形態の大きな変化がもたらされたのはこのとおりだが、正規雇用は割合では確かに低くなっているが、絶対数で見た場合、正規雇用は必ずしも大幅に減っていない。一方、非正規は急増している。

その背景の一つは、自営業に分類される人が大きく減少したということである。農業や中小企業主、商店事業主の減少という事実も少し頭に入れていただければと思う。

個別の点に関して1点申し上げておきたいのは、労働時間規制の関係で、裁量労働制は労働政策審議会で議論を始めている。長谷川主査もおっしゃったように、我が国の実情に合った形のホワイトカラーの働き方をしっかりと議論していかなければならないと思っている。しかし、労働時間規制は労働基準法の中でも、基本的・根本的なルールであり、最低労働基準である。企業単位で特例を認める、あるいは特区で実施するという考え方については、企業間の公正競争の観点ということからも、なじまないと思っている。また、貿易や投資の促進の観点から、労働条件、特に労働時間のようなものを何らかの形で緩和することはやめようというのが、国際的な共通の考え方だと思っている。

ただ、我々も今の仕組みが絶対的なものだと思っているわけではないので、議論を始めている。結局論点になるのは、処遇と健康確保、ホワイトカラーの働き方である。まず、働き過ぎて健康を害する方は今の日本社会の中に出ているので、そこを防ぐような仕組みは絶対に考えなければならない。

いわゆる裁量労働制にしる、あるいは適用除外制度にしる、要するに残業代がストレートに時間に応じて出ないことになる。したがって、そうした働き方をしても本人がきちんと納得できるような処遇がなされていることが前提となっていないと、働く方々の意欲に関わってきて、効果がでないと思うので、どうバランスして考えていくかということをお使でしっかりと議論していきたい。

(杉浦厚生労働省職業能力開発局長)

外国人の技能実習制度の話があった。外国人技能実習制度そのものは、あくまでも技能を移転するための制度であり、労働力を確保するといった観点が主目的の制度ではない。

この技能実習制度については、法務省の出入国管理懇談会の中に設けられた分科会において、今年から来年にかけて見直しが進められており、厚生労働省を始め関係省庁はオブザーバーとしてその分科会に参加している。

産業界、労働界から見直しについて各般の意見が出されていることは十分承知しているが、実際の運営の中で、人権問題を始めとする労働法令違反等の事象がまだまだ絶えないのに、制度をいたずらに拡大するという点については、慎重に考えなければならない。その分、我々としては関係機関を通じて連携を深めながら、制度の適正化に向けて取り組むことを優先すべきだと思っている。

なお、労働力不足対策としての技能実習制度の範囲の拡大について、外国人の労働力をどう入れるについては、労働問題だけではなくて国民生活の問題であり、幅広く国民的な議論が要る問題だと思う。

(岡崎厚生労働省職業安定局長)

長谷川主査の基本的な認識は、個人的にはいいと思うところは多い。一方で、私ども

も、ペーパーの後ろに出てきているような様々なことを審議会等で議論しているが、ここでは、長谷川主査の示されたような基本認識が共通認識になってはいない。審議会等でも長谷川主査の示された基本認識が共通認識となっていないと、政策を具体化するのには難しい部分がある。

長谷川主査が示された能力開発教育訓練を進めていくことについては、雇用保険部会の中でも今議論を進めつつあるが、大学院等での再教育については、厳しい反応である。

こうした共通認識というのは、産業競争力会議の場というよりはもうちょっと広く、経済団体の中でどうやって共通認識にしていくかということも考えなければなかなか進まないのではないかと思う。

(榊原議員)

今のご回答について意見を申し上げたい。裁量労働制の特区での活用はなじまないというご発言があったが、ある一定期間限定でも特定の企業についてやってみて、どういう問題があるかというのを摘出するという意味でも、なじまないから全くだめだということではなく、前向きの姿勢をぜひ示していただきたい。

もう一つ、外国人技能実習制度についてである。厚生労働省は、労働者の権利や健康を守る仕事もあるが、労働力の確保という面でも重要な責務を負っている。今の現場で労働者の確保は喫緊の課題であり、実態を調査して議論し、早急に何らかの手を打つ必要のある段階ではないか。

(八代教授)

主として中野局長にお伺いしたい。まず、裁量労働等のお話については、特区でできないというならば全国でやってほしい。まず、なぜ全国でやれないかを議論し、それ次第でこれは特区か全国かということを考えるべきではないか。

今の労働時間規制はあまりにも時代遅れであり、残業代さえ払えば長時間労働をさせてもよいという仕組みになっている。いろいろと労使双方の意見があるかと思うが、先進国では、まず全体の量としての労働時間を規制する。例えば、EUの休息时间規制であるとか、あるいは前に労働政策審議会が出された使用者に対する104日の強制休暇の義務付けをなぜもう一度きちんと議論しないのか。

そのときは、その対象となる労働者と普通の残業代をもらう労働者の区別というのが当然ある。まず厚労省自身がホワイトカラーエグゼンプションを出されたところに立ち戻り、なぜそれが失敗したのか、どう改善すべきか、ということをもう一度議論していただきたい。

もう一つ、正規労働者はそんなに減っていない。増えているのは非正規労働者であって、それは自営業からシフトしているという考え方も当然あろうかと思う。仮にそうであれば、なぜ民主党政権時のように、非正規労働者を規制によって無理やり正規にしようとするのか。例えば、5年を超える有期契約を無期契約にするという規制は、逆に失業するリスクを考慮していない点で、非正規労働者の利益と矛盾している。非正規の人たちの処遇をどのように改善していくか。例えば、同一労働・同一賃金であるとか、正規・非正規の壁をどうやって減らしていくのか。今、規制改革会議で議論している地域・職務限定型正社員というのもそうした方向であって、当然それを厚労省でも積極的に議論していくというのが一つのロジックではないか。

とにかく全てにおいて逃げ腰であって、ただこの競争力会議から言われることにどうやって反論するかを考えるのではなく、厚労省自身が今の労働者の抱える問題をどうするかということを引きちんと考えていただきたい。

今、問題になっているのはブラック企業がどんどん増えているということで、これに

対してどう対応するのか。これが規制緩和をしてはいけないことの理由に使われているが、ブラック企業は今の法律を破っているので、これを取り締まるということは労働基準監督署の責任である。

労働基準監督官が不足するということはよくわかるが、ブラック企業をきちんと取り締まるという、厚生労働省の最も重要な機能のところで人手が不足するのならば、別の部署から取ってくるべき。事業の集中と選択というのは政府でも常識的なことである。

岡崎局長に関連するけれども、ハローワークは国家公務員が窓口サービスをしているまれな例で、このような巨大な窓口サービス機関はほかにない。当然ハローワークをもっと合理化して貴重な公務員を基準局に移すという、企業であれば当たり前のことが、旧労働省の枠中でも実現していない。職安局と基準局が縦割り行政で、それぞれの中で何とかしようとしている。

厚労省全体として貴重な公務員をどう活用して、いかに国民のために奉仕するかという視点で、労働基準監督署をもっと強化していくということを厚労省全体で考えていただきたい。

岡崎局長から、財界の意見が一致していないから我々としてはどうするかということだが、財界でも労働組合の中でも意見の対立があるのは当たり前のことで、厚労省自身としてどういうことが望ましいかということを発信していく必要があるのではないか。

(長谷川主査)

榑原議員と八代先生がおっしゃったことと一部重複するが、基本的な考えとして、担当官庁の立場から、全てに公平でなくてはいけないということなのかもしれないが、守っていない企業があるからこれ以上規制を緩めることはできない、ブラック企業があるからこうしなければいけない、というならば、その問題をいつどう解決するかということをもっとまず言っていただきたい。その説明もなしに、ちゃんとやっている企業が、もっと自由に皆のメリットがあるようなものをやることを許可できないというのは納得が得られない。

誤解を恐れずに言えば、悪い方に揃えるため、よい方は我慢しろというのでは競争力はつかない。本質的、根本的な考え方を切り替えていただかないと、この論議はいつも同じことになる。

例えば、技能実習生についても、元々は技能移転のために始めたのであって、労働力の補完ではない。しかし、実際に始めてみたら、実態が変わってきている。その実態に合わせて、農業でも実習生がいなければできないような状況になっているところもある。そういうところで3年ごとにころころ変わるよりは何年もいてもらったほうが、むしろお互いが満足できる可能性もある。

もっと極端な例をいえば、EPAに基づくインドネシアやフィリピン、ベトナムからの看護師や介護士の受入れについて、あれは別に労働力が欲しくてやったわけではなくてEPA上やっただけであるから、厳しい試験を日本語で課して、通らなければ送り返してもそれは我々の責任ではないという考え方が監督官庁としてはあるかもしれない。しかし、それによって日本を嫌いになって帰っていく人が出てくるかもしれないし、今後日本の労働人口と高齢者人口が1対1くらいになって、本格的に介護従事者が不足したときに、外国から受け入れようと思っても、こんな冷たい仕打ちをしていたら来てもらえなくなる。

裁量労働についていえば、おっしゃっていることも分かるが、全ての企業にやれといっているわけではなくて、労使双方にメリットのある制度を、ある程度の厳しい要件を前提として、手挙げ方式でやればよいと言っているだけである。もうちょっと柔軟に考えていただく必要があるのではないか。

最後に共通認識を作る必要性について言及されていたが、労働政策審議会では、構成する委員の意見が合わないということが過去何回も繰り返されてきた。案件によっては、もう少し上の次元で物事を考えられる仕組みを考えてはどうかということの主査ペーパーに記載したものである。

(鶴規制改革会議雇用ワーキンググループ座長)

規制改革会議の雇用ワーキンググループでは今、集中して裁量労働制やエグゼンプションを議論している。6年前、ホワイトカラーエグゼンプションは、「残業代ゼロ法案」、「過労死法案」と言われた。この批判をクリアするためにどういった理論的展開をするのか、制度設計をするのかというところが基本だ。

規制改革会議は全国展開というのが当然なので、我々としてはフレームワークを年内に何らの形でお示しをしたいと考え、議論をしている。

先程中野局長からあった健康確保の問題は、非常に重要だと思っている。ただ、先程八代先生がおっしゃられたような労働時間の総量規制は、確かに使用者側が非常に反対しているので、総量規制をどのような形で議論のテーブルに上げるのかが大きなポイントである。

長谷川主査の資料について、3点申し上げさせていただきたい。かなり包括な、グラウンドデザインを描いていただき、政策も多様な政策、包括的なものをお示しいただいた。基本的に目指す目標は同じだが、政策の考え方でやや違うところもあるので、少しご指摘させていただきたい。

第1点目は、5ページの年次休暇の取得の促進、時間外労働削減の部分である。長谷川主査からご説明はなかったが、時効前の有給休暇買い取り制度、残業割増賃金率の見直しについて、前回の八代先生からのご説明だと、割増率を上げて強化すべきというお話もあったが、今はヨーロッパも含めて世界的な趨勢として、時間外労働に対しては、金銭補償から休日休暇代替の方向に向かっており、金銭的インセンティブを強化するようなことはどうなのか。健康確保の点から労働時間をどうしていくのかという視点から言えば、インターバル規制のお話も書いていらっしゃるの、むしろそこを強調されてはどうか。

2点目は、その下に有期雇用契約の無期転換の例外の話がある。現状、研究者等の例外措置については議員立法でいろいろ検討されていると聞いている。また、特区のご検討でもご議論いただき、いくつか例外規定を検討すると聞いている。

需要があるのであれば検討していかなければならないが、補助的にいろいろな穴を空けるとなると、制度が非常に複雑化する。過去の労働法制を見ても、そのような例が顕著に見られたが、望ましくないことと考えている。

定年後の高齢者についても、非常に大きな問題があると認識しているが、もし、今の労働契約法20条が使い勝手が悪いということであれば、どこをどのように直すのかをもう少し包括的に議論しなければならぬという問題意識を持っている。あまり穴が大きくなるのであれば、抜本的に議論する必要が出てくると思う。あまりアドホックなアプローチがいろいろなところから行われるということについては、少し考えなければならぬのではないかと。

3点目は、言葉遣いのお話だが、6ページに同一価値労働・同一賃金というものがある。これについては、同じ仕事であれば賃金は絶対同じでなければならないと、非常に狭くお考えになる方がいるが、これは経済学でもコンペンセイティング・ディフレンシャルと言って、処遇全体としてバランスをとればよいということだと思う。例えば、賃金と同じ仕事をしている人より低くても、他の処遇の面で考慮されていけばよいというのが標準的な考え方ではないかと思う。有期雇用については、合理的な理由がない場合はそ



うした格差はだめだというアプローチが労働契約法の中に盛り込まれたが、同じようなアプローチをもっと多様な働き方について広げていくことが必要ではないか。これは、規制改革会議雇用ワーキンググループでも各委員から意見が出ているので、注視したい。

我々は、均等も含めた意味での均衡処遇という言い方をしているが、誤解のないようにということで、あえて付け加えさせていただいた。

(八田国家戦略特区ワーキンググループ座長)

四点申し上げたい。

第一に、対等な交渉力を持っている当事者間の契約には、公序良俗に反しない限り、完全な自由を与えるべきだ。

現在、日本の労働に関する様々な規制の多くは、労働者と使用者の交渉力が対等でないという前提の下に作られている。使用者と対等な交渉力を持っていない労働者がいるのは事実だが、対等な交渉力を持っている労働者も多くいる。

「交渉がうまくいかなければ他の職を選べる」労働者は、「交渉力を持っている」と言える。自分の選択肢に関する情報を持っている労働者は多い。交渉力のある人には契約の自由を与えるべきである。

このため、国家戦略特区では、対等な交渉力を持っていることが明確な修士、博士、弁護士、会計士について、有期雇用を自由に認めるようにしようと提言した。

その際、「有期雇用を5年までという現行の規制はまずいから、10年に延ばす」という解決はあり得ない。契約の自由と職業の選択の自由は憲法で定められた大原則なので、対等な交渉力を持っている人に関しては、完全な契約の自由を与えるべきだ。

ところで、先程長谷川議長が、「ブラック企業を防ぐための法律で、全ての企業をカバーしてしまうのは困る」と指摘された。対等な交渉力を持っていない労働者を前提につくられた今の労働規制を、全ての労働者に当てはめることには無理があるということだ。

第二に、終身も含めた全ての期間の直接雇用が正規雇用であると私は思う。有期雇用を、契約の真っ当な在り方として認めるべきだ。国際的にも極めて特殊な我が国の終身雇用・年功序列という雇用形態を「正規雇用」と呼ぶことは、もしできるならばこの産業競争力会議をスタートとして、やめていただきたい。

第三に、国家戦略特区について、特別な労働規制をやることはできないと中野局長はおっしゃったが、これには根拠がない。全ての人を形式的に等しく扱うことが法の下での平等ではない。例えば現行制度では、管理職に対しては、通常の雇用規制が当てはめられていないし、有期雇用についても、原則3年だが、60歳以上の人や高度の専門技能を持った人は5年認められている。更に、最低賃金は地域ごとに異なる。国家戦略特区においても、地域にふさわしい雇用促進策を採用することは当たり前のことだと思う。

第四に、資料1の1ページの「高度成長期に確立した日本的雇用システム」というところの説明が、今のままでは、弱いと思う。高度成長期になぜこうした極めて変則的な終身雇用・年功序列という制度ができたかということの説明がほしい。

高度成長期の典型的な企業は、数多い20代の労働者と、数少ない50代の労働者がいるピラミッド型の人事構成だった。その状況では、終身雇用で採用して、数少ない50代の人たちに高い賃金を払う代わりに、数多い若い人たちに低賃金を支払うことによって会社全体での賃金支払いを大幅に節約できた。

労働者の側から見ると、この制度の下で若いときに生産性よりも低い賃金をもらうことが、将来大きな見返りをもたらす非常によい投資になった。将来より多くいる若年層に支えられた高賃金の受け取りが期待できたからである。

「終身雇用制が高度成長期に出現したのは、当時の人口構成の下では可能な制度だっ

たからだ」という補足があると、もう少し意味がはっきりするのではないか。資料1の他の部分については賛成だ。

関連して言えば、今の日本では、年齢が違えば、賃金が違うのは当たり前という変則的な雇用形態が残っている。したがって、ある時点における、同一賃金同一労働というのは、始めからあり得ない。一生を通じた賃金を積分して見た場合、同一の労働をする有期雇用と終身雇用の労働者の賃金が等しくなるようにすべきだというのが政策の目的であるべきだ。

(八代教授)

技術的な点なので、鶴先生から言われた点を簡単にお答えしたい。

まず、第1点目の、5ページの残業割り増しだが、これは普通の労働者について言っている。つまり、自分で労働時間をコントロールできるような交渉力のある労働者については、そもそも残業賃金という概念がないので当てはめない。それ以外の、普通の労働者については、日本の残業割増率は諸外国に比べて約半分であるので、基本的には上げていき、外国並みにしていくべきだ。

今、外国で残業代よりも休日代替に向かっているというのは承知しているが、それは5割の残業割増を前提としたものである。また、外国では有給休暇を完全消化するのが当たり前のため、休日代替に意味がある。日本で同じように、残業時間を休日代替にすれば、ただ働きになってしまう。そうした前提条件の違いというのを考えなければならぬし、そもそも対象となる労働者が2種類あるということを前提に書かれたので、それが分かるように修正する必要があるかと思う。

同一価値労働・同一賃金というところは、まさに鶴先生がおっしゃったように全体としてのバランスを含めたものであって、合理的でないような働き方の賃金の違いをやめるという意味である。何が合理的でないかは、使用者が立証すべき。今まで男女雇用機会均等法やパート労働法など、個別の法律でこうしたことが書いてあるのを包括的にやるということに大きな意味があると思う。

有期労働契約の無期転換は、おっしゃるように、そもそもこの規定自体をなくすというのが一番理想だが、これは、どちらを先にするかという時間軸の問題。とりあえず研究者と高齢者を緊急的にまず外して、ゆくゆくは全体をやめるというようなことを考えている。その点はあまり意見の違いはないのではないか。

先程も申し上げたが、中野局長自身が非正規が増えているけれども正規は減っていないというご認識をお持ちであれば、過去の間違った法律改正は速やかに変えていくべきだと思う。もしそうでないとしたら、中野局長自身が、非正規の人を正規に変えていくという法律だけで、現状を変えられると思っておられるかどうかというのもぜひ聞きたい。これは2013年以降に採用された労働者に適用されるため、5年以内に大きな問題が起こる。要するに、5年目を前に有期雇用契約を切られる人に対してどういう対処をするのか。その考え方をもちかどうか。

そういうことを考えずにこういう法律改正をしてはいけない。既に、規制強化をするときはその社会的影響について調査することを義務付けた「規制の影響分析」という総務省の法律がある。これについて厚労省のホームページを見ると、有期雇用の5年の制限ということについての社会的費用は「発生しないものと考えられます」と書いてある。この「発生しない」というのは極めて問題のある発言で、本当は法律を所管する官庁がきちんと抗議すべきだった。せめて事業者へのアンケートを行うとか、そういうことも何もとらずにこうした規制強化をしたというのは、私は厚労省の極めて重大な法律違反だと思っている。

(中野厚生労働省労働基準局長)

裁量労働制などのルールは、全国的なルールがあって、個別の企業がそれを活用するかどうかは個々の企業の労使の判断だということ。また、労働基準法の三六協定自体、結ぶか結ばないかはその企業の労使の判断である。変形労働時間制をとるか、とらないかもそうだし、企画業務型裁量労働制も、専門業務型裁量労働制も、その仕組みを利用するかどうかは個々の企業労使の判断であり、一律に全ての規制を適用しなさいといっているわけではないという点をご理解いただきたい。

その話と、国家戦略特区あるいは企業実証特例という形での企業特区のような話はまた別の問題である。これは、ルール自体が個別の企業に対してだけは外れるという考え方である。要するに全体的なルールがある中で、例外についてのルールもあるということではなくて、そもそも、根本的なルールは基本的には変わらないが、まず個別の企業でルールを外してやってみようという話である。そういった形は労働時間制度というような部分ではなじまないという考えを申し上げてきた。

現行の制度を絶対視しているわけではない。だからこそ今、審議会で議論を始めているし、これまでもホワイトカラーの労働時間規制の在り方については何度も議論してきた。ホワイトカラーエグゼンプション自体も厚労省で提案してあのような形になったという経緯がある。我々としても、どういった形が我が国の社会にとって望ましいか、労働時間規制の在り方が望ましいかを議論している。

もう一点、有期労働契約のことに關して申し上げますと、基本的に有期労働契約は、解雇ルールの裏返しの話である。解雇ルールの違いによって、それぞれの国では大きく有期労働契約の持つ意味が違う。

我が国やヨーロッパが典型だが、基本的に解雇に合理的な理由が必要な国と、アメリカのように基本的に解雇は自由という国がある。ヨーロッパは無期雇用が原則だということを確認しており、こういう場合でなければ有期雇用契約を結べないという入口規制をやっている国もあるぐらいなので、そういう国では、有期契約はまさに有期の終了のところに意味がある。他方、アメリカのように基本的に解雇は自由という国であれば、有期を結んだら有期労働契約は、ある意味でその間は必ず雇用を保障する。ある種、プロ野球等の複数年契約のような意味なので、日本の有期雇用とは、持つ意味が全然違うということになる。

非正規の方々の処遇改善のためにどういった在り方がいいのかという形で議論していただいて、今回のような法律改正につながった。それは、例えば1年ごとに有期契約を繰り返し、5年も同じようなところで働いていて、仕事があって、その企業に役立っていると思われるような人は、毎年毎年、更新の不安を感じることがないような形にするのがいいのではないかとこの考に基づいている。

そうでない人であれば、5年の前に雇い止めがされている人が多いだろうということ、これが一つの在り方ではないか。

ヨーロッパや韓国等では、5年ではなくて2年などもっと短い期間で無期雇用とみなしている。

最後に、全体を通じて公正・多様性という考え方に加え、安定という要素を考えていただければと思う。この安定というのは、一つの企業でということだけではなくて、すぐに他の企業に移ることができる、すなわち、失業なき労働移動も含めてである。

(赤石日本経済再生総合事務局次長)

それでは、各論の議題に入りたい。今日は「高齢者・女性の活躍推進について」ということで、最初に岡崎局長、次に福岡政務官にご説明いただくという形にしたい。

(岡崎厚生労働省職業安定局長)

それでは、資料2に沿って、簡単にご説明させていただく。

厚生労働省が今やっている「高齢者雇用就業対策の体系」が2ページ。④のところに高齢者の雇用確保措置というものがあり、これが法律に基づく措置である。

法律の内容は、4ページのところだが、「高齢者雇用安定法の概要」ということで、そこに書いてあるように、定年を定めるなら60歳以上としており、60～65歳については、企業に一定の高齢者の雇用確保措置をお願いしている。定年が65歳以上であったり、定年制がなかったりすれば構わないが、例えば60歳定年の企業であれば継続雇用をお願いしている。一回定年のところで区切りをつけ、通常であれば企業はここで賃金の見直し等をした上で継続雇用をしているような状況になっている。

次の5のところに、昨年改正した高齢者雇用安定法の改正の概要がある。これは、今年の4月から施行されている。従来から基本的な体系は今、申し上げとおりであったが、これまでは年金が60歳から出るということもあり、企業で労使間の協定を結べば、一定の方については60歳以降の継続雇用措置の対象外にしてもいいということになっていたが、年金制度も支給開始年齢が61、62歳と上がっていくという過程の中で、少なくとも希望者については継続雇用措置の対象にしてくださいという義務付けをした。

その施行状況が3ページにあるが、基本的には高齢者雇用確保措置を9割以上の企業で実施していただいているという状況である。

どういう措置をとっているかということについては、定年の廃止や65歳以上を定年とするところはあまり多くなく、8割方が継続雇用、要するに定年の際に一旦、賃金その他の処遇を見直すという形でやっておられる。この場合、雇用保険で賃金が下がった場合の補填措置等もあるという関係もあるが、賃金については半分程度のところが多いという状況になっている。

これが基本であるが、その他3つのことをやっている。

1つ目は、企業において雇用を続けていただくための一定の支援措置をしている。法体系は以上に述べたとおりだが、当然のことながらこれは最低の条件である。定年が70歳とか、そういう企業ができてきて、そういう形で60歳、65歳を超えても働ける企業を増やしていきたいということで支援措置をしている。

2つ目は、やはり全員が企業で働き続けたいわけでもないし、企業でもそういう場を提供し切れないことがあるので、高齢者の方々が地域で働ける場を拡大している。典型的なものが7ページにあるシルバー人材センターである。市町村ごとにあり、現在1,267団体、会員74万人で、月10日程度のいろいろな軽作業をしている。

8ページは、来年度に向けて予算要望しているものだが、シルバー人材センターに限らず、その地域で働けるような場を広げていくような施策を打ち出している。りいずれにしても企業雇用以外の形のものを進めていく。

また、定年になった場合もあれば、それまで働いていた企業での雇用を必ずしも望まない方で離職される方もいる。しかし、高齢者の場合、再就職がなかなか厳しいという状況があるので、そのための一定の高齢者向けのプログラムを行っている。

9ページのところに、現在ハローワークでやっている高齢者向けの支援窓口の状況を記載してあるとともに、10ページに人材銀行の資料が記載してある。従来、人材銀行は二十数か所あったが、人材銀行の対象になるような経営管理層や技術者については、どちらかというとな民間の職業紹介が得意分野ということもあり、順次縮小して、現在全国6か所になっている。

この人材銀行をずっと官がやっていくかどうかということについては、前に市場化テストをやった際には、官民同じぐらい、やや官がよかったということはあったが、一番典型的に民間が得意な分野ではないかと思うので、改めて、これをどうするかというこ

とは考えなければならぬかと思う。

(福岡内閣府大臣政務官)

資料3-1、3-2に沿ってご説明をさせていただく。

まず、資料3-1の1枚目である。女性の活躍推進の意義だが、我が国最大の潜在力である女性の力を最大限発揮できるようにすることは、少子高齢化で労働人口の減少が懸念される中で新たな成長分野を支えていく人材を確保していくためにも不可欠であると考えている。企業にとっても、優秀な人材のプールが広がり、グローバル競争に勝ち抜くためにプラスに働く。また、多様な経験や価値観を生かした商品、サービスの開発により、新たな市場が開拓されることが期待されている。

その下の「課題」のところだが、我が国の現状と課題については別冊の参考資料にもデータをまとめているので、そちらもご参照いただきながら聞いていただきたい。

まず、女性の労働力率、「M字カーブ」問題等についてである。我が国では、第1子出産を機に約6割の女性が離職し、女性の労働力率が子育て期に当たる30歳代で低下するM字カーブを描いているが、就業希望者は300万人超に上り、非常に大きな潜在力となっている。女性が妊娠・出産等をきっかけに勤務先をやめる理由は、仕事と家庭の両立が困難であるという理由が最も多く、また、一度離職すると同一のキャリアに戻るのが難しいという現状がある。

2番目に、指導的地位に占める女性の割合だが、我が国の就業者全体に占める女性割合は42.3%と、国際的に見ても遜色はない。一方で、企業等の役員管理職に占める女性割合は11.1%と、低い水準にとどまっている。

女性の登用が進まない理由として、企業からは必要な知識や経験を有する女性が少ない。管理職になるまでに退職してしまう女性が多いという声がある。

スライドの2枚目で、日本再興戦略における女性の活躍推進に向けた具体的な取組についてご説明をさせていただく。このような状況のもとで、女性の活躍推進を日本再興戦略の中核として位置付け、指導的地位に占める女性の割合を2020年までに少なくとも30%程度、25~44歳の女性就業率を73%とするKPIの達成に向けた取組を今年度から順次展開することとしている。

まず、1つ目の柱である女性の活躍促進に取り組む企業へのインセンティブ付与等である。企業によるポジティブ・アクション等の取組を通じた女性の活躍促進や、仕事と子育て等の両立支援への取組は、中長期的には企業の持続的な成長を可能とし、企業価値を高めることにつながるが、成果が現れるまでには一定の時間を要するため、企業の実質的な取組を政策的に後押しする必要があると考えている。

このため、企業へのインセンティブ付与等として、①にあるポジティブ・アクションにかかる一定の研修プログラムを実施する事業主への新たな助成金制度を創設するほか、②にあるに、いわゆるくるみん税制の延長と、仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組む企業に対する税制上の優遇措置を図る。

また、③にあるように女性の登用状況の「見える化」に優れ、登用の実績が上がった企業を対象とした総理表彰の創設、④の女性の社外役員候補者のデータベース化等に取り組むこととしている。

このほか、⑤にあるように、企業における女性の活躍促進に向けた取組を投資家、消費者、就職活動中の学生等から見えるようにし、市場での評価を高くしていくために、個別企業における役員・管理職への女性の登用状況等を業種別に整理し、来年1月を目途に内閣府ホームページで公表する予定にしている。

2つ目の柱は「女性のライフステージに対応した活躍支援」である。働きたい女性が仕事と子育てとの二者択一を迫られることなく働き続けることが可能となれば、M字力

一歩問題の解消につながるだけでなく、仕事に必要な知識やスキルの向上、キャリアの形成を図ることが可能となると考えている。

このため、①厚生労働省の労働政策審議会において、育児休業給付の給付率の見直しについて検討しているほか、②育児休業中や復職後の能力アップに向けてキャリア形成促進助成金に育休取得能力アップコースを新設するとともに、③イクメン企業アワードの創設など、男性の家事・育児参画を推進することとしている。また、④企業ニーズに即した大学等における社会人・女性の学び直しの支援など、再就職に向けた支援、⑤女性の起業・創業等地域需要を起こすビジネスへの補助など、再チャレンジに向けた支援を展開することとしている。

3つ目の柱は「男女が共に仕事と子育て等を両立できる環境の整備」である。仕事と子育て、生活の両立は男女ともに推進が求められている課題である。このため、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた雇用環境の整備として、①長時間労働の抑制や多様で柔軟な働き方を促進するため、テレワーク普及に向けたモデル確立の実証事業を実施するほか、②労働時間法制の見直しについて、ワーク・ライフ・バランスや労働生産性の向上の観点から労働政策審議会において総合的に議論をすることとしている。

これらを始め、3ページ以降にまとめている女性の活躍推進に向けた取組を一層加速していきたい。

(長谷川主査)

ご説明いただいた施策は、主として企業側が取り組むことを政府がどう後押しするかということが多いが、一方で、女性が働きやすい、あるいは職場にとどまりやすいという観点から、社会保障制度や税制にも踏み込んだ形でご検討いただくべきではないか。

例えば、扶養控除の在り方などは、長年問題点として挙げられてはいるが、なかなか結論が出ない。

それと同時に、企業それぞれの取組に濃淡はあるが、個々の取組のサポートと併せて、企業の相談に応じる、指導をする、ベストプラクティスを普及するというのも、政府として考えていただければ、お互いに足りない部分を補うことにつながるのではないか。

女性の活躍促進は、最終的には企業自身の取組でもある。私の企業では今、女性の管理職比率を去年までの4%弱から、2015年に5%にするというのが目標である。具体的には、女性社員でハイポテンシャルと思われる人たちのための管理職養成の特別のプログラムをつくって研修を行い、なおかつメンタリング制度を使って、その研修が終わった後のフォローアップを行っており、既にそこから何人もの管理職登用の実績は出てきている。

ただ、このアプローチは時間がかかるもので、一朝一夕には進まない。特に当社のような企業、大企業では簡単には進まない。進んでおられる企業もたくさんあるが、今そういうことをやっているということご参考までに付け加える。

(榊原議員)

高齢者の活用の重要性は言うまでもないが、一方で経験豊かな高齢者を上手に活用することは、産業の競争力強化にもつながるのではないか。ただ、高齢者は歳によって生計、あるいは意欲、体力に個人差があるので、フレキシビリティのある仕組みで、幅広く就労機会を提供するということが重要だと思う。

私どもの会社では、殖産会社という子会社を十数社、国内に持っており、国内の各工場における生産工程の付帯作業、あるいは地域密着型の独自事業を行って、主に高齢者の雇用の受け皿として機能させている。

60歳を超えて、人によってはそれまでと変わらぬ仕事をしてもらうケースもあるが、

この殖産会社で、輕易でフレキシビリティのある仕事もあるということで、60歳超の雇用継続希望者全員を65歳まで雇用している。この会社で、最大3,200人を雇用した時期もある。

この制度で、私どもは、どんな不況のときでも一切雇用を守り、いわゆるリストラは一切せず、数十年やっているが、こういったことが非常に重要な制度となっている。また、こうした高い技能、経験を有する人材をグループ企業に持っていることによって、本社に戻して活用することも可能になる。資料2の高齢者雇用就業対策の体系にも記載していただいているが、意欲と能力に応じた自立的、硬直的でない柔軟な施策ということが非常に重要だと思う。

また、高齢者雇用安定助成金が提案されているが、私どもの例にあるような、各企業の実態に応じた雇用継続対策を支援する制度が有効であると考えます。

一方、女性の活躍推進だが、私どもは、男女雇用均等法施行前から女性の採用、活用、登用を進めており、今時点で部長で5人、課長で60人、係長で200人と、ある程度女性活躍は推進している。17銘柄ある、いわゆるなでしこ銘柄にも選ばれている。

大事なことは、仕事と育児の両立をできるような多様な働き方を拡充することだ。女性が働きやすい環境整備をすることが大事である。私どもでは、育児短時間勤務制度、フレックスタイム制度、あるいは在宅勤務制度、ベビーシッターの利用補助金のほかに、出産育児退職後10年間は復社できるといった制度も導入し、女性の活躍推進に取り組んできている。

その一方で、女性の指導的地位への登用は、あくまでも能力に基づく処遇と適材適所の配置の結果として登用すべきと考えます。KPIの2020年30%は大いに結構だが、数値目標ありきとの機運につながらないような配慮も必要ではないか。

#### (八代教授)

まず、高齢者の活用についてだが、高齢者等の雇用の安定に関する法律はあくまでつけ焼き刃のものだと思う。つまり、企業に規制をかけて65歳まで雇用継続をやらせる措置について、今の日本の年金の支給開始年齢が65歳というのは世界的に明らかに低いわけで、先進国はもう67、68歳になっている。そういう意味では、日本でも更にこれを上げなければいけないが、仮に年金の支給開始年齢が68歳になったらまた同じことをやるのか。68歳まで企業に高齢者の雇用を質にかかわらず強制するという規制強化でやるのか、それとも、もっと雇用の流動性を高めていくのか。高齢者というのは一番能力差の大きい人達であり、一律に企業に負担をかけて雇用を維持させるというのはあまりにも時代遅れではないか。

やはり、労働市場の流動化を通じて、高齢者だけではなくて60歳以前のところから能力、適材適所という形で、いわば中小企業のように、企業からお願いして、いつまでも働いてほしいというような形に持っていく。これは欧米の考え方だが、要するにこれで終わりだというのではなくて、68歳まで仮に支給開始年齢が上がったらどうするのかという展望について教えていただきたい。

女性の活用については、2020年までに少なくとも指導的地位を占める女性の割合を3割というのは昔に決まったことだが、もう2013年であり、今のままで、あと7年で目標達成できるのか。企業や各省庁にお願いしてやるという、「お願いベース」の行政で本当にできるのか。もうちょっと強力な手段が必要ではないだろうか。

もしこの看板を下ろさないとすれば、働き方の流動化が必要である。女性の指導的地位につく人の割合がなぜ低いのかといえば、それは日本的雇用慣行で、徐々に年をとって、男性と同じようなやり方で上げようとするから、途中で目減りしてしまうからである。そこで、外から能力のある人を採ってくる。今、榊原議員もおっしゃったように、能力

のある人を活用するのであれば、社内だけに限定する必要は全くない。まさに欧米ではそうした形で指導的地位につく女性の比率が上がっており、日本もどこまで年功昇進制に依存するかというところがポイント。

ワーク・ライフ・バランスもそうだが、女性の活用を妨げている最大の要因は日本的雇用慣行にある。日本的雇用慣行というのは男性が働き、女性が家事、子育てに専念するということを暗黙の前提に成り立っており、これにより、長時間労働や頻繁な配置転換、転勤というものが可能となっている。この克服が最大の問題であるということを知り、男女共同参画としてどうするかというポジティブな態度をとらない限りは、この3割目標の実現というのは非常に難しい。

かつて男女共同参画会議は、例えば税調・財務省に対して、配偶者手当をやめろという要求を行ったことがある。同じことを、はるかに影響が大きい三号被保険者とか医療・介護保険の被配偶者等、もっと他省庁の政策にどんどん声を出す、批判していくということをしなければ、男女共同参画会議の役割は小さくなるのではないかと思う。それについて、ぜひ政務官のお考えを伺いたい。

(岡崎厚生労働省職業安定局長)

今後高齢社会が続いた場合に年金がどうなるかというのは非常に大きな問題であり、雇用はそれとともに考えなければいけないというのは八代先生のおっしゃるとおり。

ただ、その場合、流動化というのはおそらく40歳とか50歳で別の道を目指させるということを想定されているような気がするが、そういう形でうまくいける方もいるのだろうが、では40歳、50歳が境目で、例えば70歳までを見通してあと20年、30年のキャリアを見直して、皆がうまくはまっていくような労働市場に本当にできるかどうか。これは、正直言って相当難しいのではないか。

そういう中で、そういう方々の道もつくるというのは正しいと思うが、全ての労働者がそういう形で70歳まで働けるようになるかという点で相当厳しいような気がする。

2つ目に、欧米では八代先生が前から言われている年齢差別禁止型法制があって、これは年金支給開始年齢がそれ以上の年齢までの年齢差別禁止をしていると理解している。日本の高齢法も逆にいえば企業への義務付けは義務付けではあると思う。

今は、60歳で一度処遇を見直してもよいという方式でやっているが、そのような見直しなしで70歳などの高い年齢までの年齢差別禁止法制を本当にやるのか。ここはおそらく、企業からすると相当大きなインパクトがある大きな問題だと認識している。

(福岡内閣府大臣政務官)

今おっしゃられたように、2020年30%は非常に高い目標。掛け声倒れに終わらないように、いかに実効性を上げていくかということが大切だと思う。

その中で、先生もご指摘いただいたようにいろいろ要素がある。先程おっしゃった3号の問題や、健康保険の問題もそうだし、いろいろ横断的に検討しなければいけないと思っている。もっと指導力が発揮できるように努力してまいりたい。

(佐村内閣府男女共同参画局長)

まず、税制や社会保障制度の検討についてお話があった。確かに男女共同参画の視点からは、男女の社会における活動の選択に中立的になるように制度・慣行を見直すということは、私どもも前から申し上げており、計画の中でも謳われている。

配偶者のいる女性の年間雇用所得の分布を見ると、確かにどの年齢階級を見ても100万円付近で高くなるということが見られる。配偶者のいる女性パートタイム労働者の約2割が就業調整を行っているという回答が出ていて、そのうち約4割が配偶者控除ということ



を調整の理由と挙げている。

ただ、就業調整については、このことだけではなくて、103万を超えるとご自身として納税が必要になることや、あるいは税制に支給基準を合わせている場合が多い企業のいろいろな手当の制度の在り方、130万を超えると配偶者の健康保険や厚生年金の被扶養者から外れて自ら加入する必要があるとか、そういった様々な要素があるということも言われている。

一方で、配偶者控除という名前から見るとおり、妻が夫の所得の稼得に貢献しているという家族の助け合いという見方もあったり、非常にここは多様な議論があつてなかなか難しいところである。

ただ、税制や社会保障制度というものも、働き方の選択に対する中立性の観点から様々な議論を踏まえながら検討を進めていくことが重要で、おそらく税全体の議論の中で議論いただく必要があるのではないかと。

もう一点だけ補足する。資料の3ページと4ページ目のところで、おっしゃられたように、企業における好事例の顕彰ということで進んでいる企業を表彰する、褒めるとか、ダイバーシティ経営企業とか、なでしこ銘柄という形で見えるようにして褒める。女性の活躍を「見える化」していくといった方法をとっている。

4ページで今、考えていることをご説明している。女性の活躍促進については、今日の間でも、数値目標がいいかどうかなど、いろいろなご議論の幅がある。ようやく均等法の世代が育ってきて、企業もその中で準備ができてきている今、企業のいろいろな登用状況を推すために「見える化」をするということをし少し深掘りしていきながら取り組んでいるところで、またその状況を見ながらいろいろ検討をしてみたい。

(中野厚生労働省労働基準局長)

高齢者に関する有期労働契約の無期転換の例外措置の件に関しては、改正労働契約法の検討過程でも議論があつたと聞いている。その際には、法の下での平等の観点等の議論から、等しく高齢者にも適用するという事になったと承知しているが、現実的にはその点について再雇用制度との関係で各企業の中でその取扱いについていろいろな難しい点が出てきているという話も聞いており、先般、労働政策審議会でも使用者側の委員から意見も出たところである。

したがって、今後この点については、労政審の意見も出てきているので、労使でよく議論をしていただきながら対応、検討をしていきたい。

(八田国家戦略特区ワーキンググループ座長)

今の無期転換の話をご検討いただけるのは非常にありがたい。まずは、「無期転換」という言葉がまずかつたのではないかと。有期雇用の無期転換は、「定年までの雇用に転換すること」を意味しているので、定年を過ぎてしまった人に対しては、「死ぬまでの雇用に転換すること」を意味するというのは変な話である。60歳以上の人に対しては、契約期間を全く自由に選べるということによいと思う。死ぬまで雇わなければならないならば、企業側がひいてしまつて雇おうとしなくなる。60歳以後の契約の自由を保障することは、雇用の機会を増やすために、労働者にとってぜひとも必要なことだと思ふ。

卑近な例でいえば、タクシーの運転手で70歳代や80歳代で働いておられる方もいるが、そういう方々は健康状況を条件に雇われている。健康状況がよいならば雇われるというのは、すばらしい状況で、それを政府が無理やり規制して雇い止めさせることはない。

最後に、先程八代先生が、日本的雇用慣行こそが女性の雇いを妨げているとおっしゃって、私もそのとおりだと思ふ。にもかかわらず、日本的雇用慣行に基づいた契約を当

事者がしたいというのなら自由にしたらよい。ところが、「日本的慣行の雇用しかしてはいけない」という国の規制はまずい。それ以外の雇用の形態も自由にしましょうという趣旨だと思う。

(小泉内閣府大臣政務官)

男女局に伺いたいのは、2020年に指導的立場における女性の割合を30%という目標は大変高く、今11%であるのをあと7年間で約3倍に持っていかねばいけないというのは本当に大変だとわかるが、仮にこのペースで7年後までいくと何%になるのか。

(佐村内閣府男女共同参画局長)

非常に本質的な質問だと思うが、まだそういう試算を手元に持っていない。

これは、時期的に非常に伸び方が緩やかな時代と、カーブが少し上がってきているところ、つまり男女雇用機会均等法で女性の採用が進んできて、そこが育ってきた世代でちょっとペースが変わってきているので、そこを整理してこの場で申し上げるというのは控えさせていただきたい。

ただ、そういう試算ももう少し早くするとやっていかなければならないと思っている。

(小泉内閣府大臣政務官)

その点は楽観シナリオ、標準シナリオ、悲観シナリオではないが、やはりこれだけ高い目標を掲げるのだったら、30%にするためには何をやらねばいけないかという逆算の発想で積み上げたものをぜひ一度聞きたいので、引き続きご検討をお願いしたい。

(小泉内閣府大臣政務官)

改めて、各省の皆さんを始め、今日民間の議員の皆さんにも活発なご議論をいただき感謝。

1点目の「雇用改革・労働市場改革の検討の枠組みについて」は、今日の長谷川主査のペーパー、前回の八代先生の議論に基づき、今までよりも明確化を図ることができたと思う。

そして、2点目の「高齢・若女性の活躍促進について」も、引き続きこの分科会で検討していきたい。厚労省、そして内閣府においても、今日の民間議員、また有識者の皆さんからご指摘のあった点も踏まえて、一層の取組についてご検討いただきたい。

特に、最後の高齢者の活躍促進の有期雇用制度の問題だが、これについては具体的な意見が民間議員からもあった。今、厚労省においては検討が進んでいるということを伺っているので、本日のご意見についても、早急にご検討いただきたい。

また、女性の活躍促進は最重要課題という福岡政務官のお話のとおり、待機児童解消策以外についても、先程の福岡政務官の言葉を借りれば、横断的な制度変更や、さまざまな問題への対応が必要とおっしゃったが、まさにそのとおり、大きな社会制度の見直しにつながるような政策課題にまで広げて検討する必要があると思っているので、先程八代先生からも力強いエールがあったが、引き続き内閣府で関係省庁を主導し、検討を進めていただきたい。

また、この問題は中間整理の際にこの分科会等でも取り上げていきたい。

次回以降の分科会だが、これ以外の論点について関係省庁の考え方を聞きながら、年末の中間整理に向けて議論を深めていきたい。

そして、次回は国立大学改革プランについても文科省からご説明をいただき、議論を深めていきたいので、今後とも雇用・人材分科会の議論に対して皆さんのご協力をよろしくお願いしたい。

(以上)