

仕事と生活の調和連携推進・評価部会（第30回） 仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議 合同会議 議事録

1 日時：平成26年9月10日（水）10:00～12:00

2 場所：中央合同庁舎第8号館8階特別大会議室

3 出席者：

有村治子内閣府特命担当大臣（男女共同参画）

（部会構成員）

樋口美雄部会長、阿部正浩委員、海老井悦子委員、大沢真知子委員、川口晶委員、北浦正行委員、権丈英子委員、才木誠吾委員、榊原智子委員、佐藤博樹委員、高橋晴樹委員、南部美智代委員、福田明子委員、福田産業政策第二部副部長（間部彰成委員代理）、（大日向委員、間部委員はご欠席）

（関係省）

総務省：波多野課長補佐、東課長補佐（炭田課長代理）

文部科学省：安井生涯学習官（大谷参事官代理）

厚生労働省：田畑参事官、鈴木課長、古瀬調査官、小島課長補佐（村山課長代理）、蒔苗課長

経済産業省：福地室長

（内閣府）

武川室長、華房次長、大地参事官、小八木参事官、湯澤課長補佐

4 議事概要

○樋口部会長 定刻を過ぎましたので、第30回「仕事と生活の調和連携推進・評価部会 仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議 合同会議」を始めたいと思います。

本日は、お忙しい中、有村大臣が御出席というふうに聞いておりますが、後ほどおいでになりましたら、御挨拶をいただきたいと思っております。

まず、事務局から議事について説明をお願いいたします。

○大地参事官 仕事と生活の調和推進室参事官の大地と申します。どうぞよろしく願いいたします。

参考資料5-1、5-2及び6-1、6-2について御説明をさせていただきます。6月3日付「仕事と生活の調和推進官民トップ会議の開催について」及び「仕事と生活の調和連携推進・評価部会の開催について」の改正がありましたので、それについての御報告でございます。まず、トップ会議構成員の米倉委員の御後任として榊原委員が着任されておられます。また、佐藤委員の御所属が変更となりました。

次に、参考資料6-1、6-2のほうでございますが、評価部会構成員でありました川本委員の御後任として川口委員が着任されておられます。佐藤委員の御所属につきましては、トップ会議と同様でございます。

仕事と生活の調和関係省庁連絡推進会議の構成員につきましても異動がございましたが、時間の関係で御紹介は省略させていただきます。

内閣府仕事と生活の調和推進室につきましても異動がございました。新たに内閣府仕事と生活の調和推進室長として武川が着任いたしました。

○武川室長 武川でございます。よろしく願いいたします。

○大地参事官 また、次長として中島、小野田、久保田、華房が着任いたしました。

○華房次長 華房実保と申します。よろしく願い申し上げます。

○大地参事官 参事官として私、大地が着任いたしました。どうぞよろしく願いいたします。

続きまして、本日の御出欠でございますが、男女共同参画推進連携会議議長の大日向委員、日本商工会議所の間部委員が御欠席でございます。間部委員につきましては、代理として福田産業政策第二部副部長に御出席いただいております。

次に、本日の議題でございますが、「長時間労働の抑制、年次有給休暇取得の促進等に関する各主体の取組について」を予定しております。

それでは、部会長、よろしく願い申し上げます。

○樋口部会長 それでは、議題に入りたいと思います。前回の部会、平成26年度の活動方針（参考資料1）が了承されました。また、仕事と生活の調和推進に向けた取組の加速化について、有識者ペーパー、参考資料2及び3という形で提出されておりますが、それに基づき御議論をいただきました。

本日は、その際の議論も踏まえまして、長時間の抑制、年次有給休暇取得の促進等に関

する今後の取組について、各構成員から順に発表していただき、意見交換を行いたいと思っております。

それでは、まず海老井委員から、資料番号の順に説明をお願いいたします。

○海老井委員 それでは、地方自治体のほうからですが、長時間労働の抑制と年次有給休暇取得の促進について、都道府県の取組について報告させていただきます。

全国知事会のほうでは、御質問に対して、男女共同参画プロジェクトチームの構成県として7県ございますが、その7県に意見を照会しまして、各県における取組事例等を取りまとめましたので、そのまとめに沿って御報告をさせていただきたいと思っております。

まず、今回御質問のあった各項目について、全体として、それぞれの県におきまして、それぞれ地域の実情に応じた取組が実施されております。

その主な手法として、まず企業においては大きく3点ほどまとめられるように思います。

1つは、積極的に取り組む企業に対する表彰制度の実施。自治体独自で基準を設けて、それに沿って認証・登録制度を実施し、登録された企業に対してメリットの措置、奨励金の支給とか、優遇金利の設定とか、入札参加資格審査時に加点をする、こうしたメリットを措置することによってインセンティブを与えています。

もう一つが、長時間労働の抑制とか年休取得促進の取組を積極的に進めようとする企業に対して、専門家を派遣しましてその企業の診断をしたり、あるいはアドバイスを与えるといった取組の支援をしております。

また、セミナーの開催とか、すぐれた取組事例などを紹介することによって普及啓発を図る。

そうした手法が大きく3点挙げられると思っております。

その中で幾つか具体的な事例を御紹介いたします。

長時間労働の抑制、年次有給休暇取得の促進に関してですが、企業や労働者向けの労働関係法令の基礎的な知識を習得してもらうためのセミナーの開催。また、法令の内容をわかりやすく取りまとめた冊子を作成して配布する。あるいは専門家による企業へのアドバイスといった取組を実施しているところがございます。

年次有給休暇の促進につきましては、計画的な付与制度を導入しまして、先進的な取組を行っている企業の事例などを紹介しながら、その普及に努めているところもございます。

地方公務員に関する取組についてです。

まず、超過勤務の縮減の取組についてですが、これも各県においてそれぞれの実情に応じて業務の見直し、あるいは効率化を行うとともに、定時退庁日の設定や「ノー残業デー」を設定するといったことを実施しております。

時間外勤務時間や長時間勤務者数の縮減に向けた目標を全庁的に設定して、そして管理職による業務の見直しや適切な進行管理などを実施しております。あるいは庁内放送での退庁時の呼びかけ、毎日の朝礼時、終礼時等における業務の把握と管理の徹底、こういったことも行っております。そのほかにも各課で定時退庁実施率の公表とか勤務時間の弾力

化といったところも見受けられます。

年次休暇の計画的使用の促進の取組についてです。どうしてもやむを得ない事情でない限り、年休をとるということに対するためらいが見受けられるところがありますので、会議や研修の機会を捉えて、休暇の意義について管理者の意識の改革あるいは職員自身の意識の改革、こういったことを進めるといった取組をしております。

週休日と夏季休暇を組み合わせての連続休暇、いわゆるまとめどりの取得も促進されているようです。

それから、全庁的に年休取得時間数の目標を設定して取り組んでいるところ、あるいは一人一人の職員ごとに休暇の年間取得予定表、休暇取得計画といったものを作成してとりやすくする、そうした制度を設けているところもございます。

県によって、特定の年齢あるいは特定勤務年数に達した職員に対して「リフレッシュ休暇」「リフレッシュ年休」、名前がいろいろありますけれども、そうしたものを設けて休暇をとりやすくしたり、あるいは家族の誕生日などには「メモリアル休暇」と名づけて、それをとりやすくするといった、できるだけ年休をとりやすくするような雰囲気づくり、そういったものを設けているところもあります。

今、簡単に報告しましたがけれども、以上のような県の取組などを踏まえまして、個人的な意見、感じたことは、国のほうではワーク・ライフ・バランスの実現に向けて数値目標が定められておりますけれども、各都道府県においても目標を定めながら進めているところもあるのですが、目標数にかなり差があります。目標項目数が多かったり、少なかったりといったようなところもありますので、実現していくためには、できる限り多くの項目で目標を設定して、その実現に向けて取組を促進していく、そうした動きをつくっていく必要があるのではないかと考えております。

以上です。

○樋口部会長 ありがとうございます。

それでは、御質問、御意見ございましたらお願いしたいと思います。よろしいでしょうか。

それでは、次に、資料2に基づきまして日本経団連の川口委員からお願いします。

○川口委員 御紹介賜りました経団連の川口でございます。

それでは、私ども経団連の長時間労働の抑制や年次有給休暇取得の促進などに関する取組について、説明をさせていただきます。

経団連は、その使命として、かねてより民間が主体となる活力ある豊かな経済社会の構築ということに全力を挙げて取り組んできたところでございます。このような社会を実現するためには、私どもの認識といたしましては、企業や個人が高い倫理観を持つとともに、法令遵守を超えたみずからの社会的責任を認識して、さまざまな課題の解決に積極的に取り組むということが必要だと考えております。こうした観点から、企業の自主的な取組を着実かつ積極的に促すために、資料2にお配りしております、企業行動憲章を1991年に制

定いたしまして、さらに1996年には具体的に実行するための手引を作成しております。これらにつきましては経済社会の変化を踏まえてそれぞれ見直しを行っているところでございます。

この取り扱いでございますが、会員企業は、この企業行動憲章の精神を尊重して、自主的に実践するという事を申し合わせておりまして、入会手続において同憲章への署名を求めておりますし、折に触れて会員企業にこの憲章の徹底を働きかけているところでございます。

企業行動憲章、1から10まで基本的な考え等を掲げておりますが、4番目に、項目の1つとして企業の競争力の源泉は人材であるということから、「従業員の多様性、人格、個性を尊重するとともに、安全で働きやすい環境を確保し、ゆとりと豊かさを実現する」ということを掲げているところでございます。

また、2枚目以降に手引の抜粋をお配りさせていただいておりますが、ページ番号の30ページ、3枚目でございます。そちらの中で基本的な心構え、姿勢としてワーク・ライフ・バランスの推進ということを示しております。

下のほうでございますが、「具体的アクション・プランの例」として、「企業の実態に応じ、労働時間・就労場所などについて、多様な就労形態を導入し、仕事と生活の両立支援に努める」ということを掲げているところでございます。

さらに、多様な就労形態の例として①から⑤にありますとおり、短時間勤務制や時間外労働の制限、フレックスタイム制、裁量労働制、在宅勤務制等々を示しているところでございます。

これに加えて、次の資料「企業のワーク・ライフ・バランスの取組み状況」ということで、1枚表紙をめくっていただきますと、概要をお示ししておりますが、これは会員企業の皆さんに毎年度調査をいたしまして、各社の取組等をこちらで紹介しているところでございます。狙いとしては、こういった形で公表することによって、会員企業間で情報共有をして、他社の例も参考にしながら、他社はこんなことをやっているのだから、うちでもやってみようかということで、好事例を横展開していくということ、さらに、これを広く公表することによって、経団連の会員企業だけでなく、社会全体でワーク・ライフ・バランスを積極的に推進していくということを狙いとしているところでございます。

これは70社ほど掲載させていただいておりますので、後ほどご覧いただければと思いますが、例えば長時間労働の抑制の取組といたしましては、定時退社の推進ですとか、終業時刻に退社奨励のアナウンスをする、居残りパトロールをする、消灯ルールを設定する、夜8時とか10時になったら消してしまうとか、それから長時間労働を行った社員に対する上司への面談、職場単位での業務改善に関するミーティング開催等々を各社それぞれ取り組んでいるところでございます。

また、年次有給休暇取得の促進の取組につきましては、年間取得目標の設定であるとか、取得の少ない従業員の個別のアプローチ、各人が計画的に休暇取得を促すためのマイカレ

ンダー休暇制度とか、働き方計画表のようなものを導入して、それに書き込んでもらう。それから、労使で話し合うための年次有給休暇取得推進委員会ですとか、働き方改革推進委員会等の設置などの例があります。

繰り返しになりますが、ちょっと大部でございしますが、もし御参考になるのであれば、後ほど御高覧いただきたいと思います。

経団連ではそれ以外にも、毎年度出しております経営労働政策委員会報告や講演会、さらには広報紙、会合等でワーク・ライフ・バランスの取組の推進を周知、働きかけているところがございます。今後ともこうした取組を引き続き進めていきたいと思っております。

以上でございます。

○樋口部会長 ありがとうございます。

それでは、御質問、お願いいたします。よろしいでしょうか。

それでは、資料3に基づきまして日本生産性本部の北浦委員からお願いいたします。

○北浦委員 北浦でございます。

私のほうから生産性本部が事務局として行っておりますワーク・ライフ・バランス推進会議を中心にした取組の状況を御報告させていただきたいと思います。

全体を全体的な取組の考えとやや個別的な考え方に大きく分けてございます。

まず、総論的なことでございますが、書かれていることはこの推進会議を通じた啓発活動云々ということで、これは既にワーク・ライフ・バランスレポートに毎年毎年御報告をしているところがございますので、そういった詳細なことは省かせていただいております。

その内容の中心は、「啓発」と書いてございますが、モデル的な企業の事例の収集や分析、そういったものの情報を提供していく形で、社会全体におけるワーク・ライフ・バランス機運の醸成ということに努めております。とりわけこういった取組の中で毎年毎年ワーク・ライフ・バランス大賞というのを1つ出すことにより、そこにおいてワーク・ライフ・バランスの新しい視点が常に出てまいりますので、そういったところをクローズアップするように心がけているところです。

当初は子育て支援あるいは時短というところが中心でございましたが、だんだんにそれが年休の問題、あるいは今の介護の問題、あるいはそれ以上にもっともっと広く個人の生活全体を豊かにする、そういった問題にも広がってきておりますので、そういったところをクローズアップするように努めているところでございます。

書かれているのはこれだけのことですが、問題事項として指摘されています長時間、年次有給休暇取得の問題です。実はこれらに対して個別の取組をやっていないわけではありません。申し上げたいのは、運動としてはこういう形で私どもはやっているわけですが、今、言ったような問題については、企業の関心が非常に高く、民業としてのコンサルティング、教育研修というのは相当にふえてきております。私どもも実はそういう事業者ですので、そういった観点で実施しております。それを一々ここに書くわけにはまいりませんが、そういったニーズが大変高まっているということは御報告したいと思います。もち

ろん、そういった中に政府あるいは自治体からの委託事業といったものもございしますが、それとは別に、企業自身として例えば管理職研修といったところにこういったテーマを入れ込んでいくという動きが大変活発になっているということは、申し上げたいと思っております。

ただ、そのときに焦点になっておりますのは、コスト問題が中心にありますので、時間短縮というところがベースに置かれている。私どももそういったところで感じておりますのは、これは、単に時間管理をどうのこうのではなくて、例えば要員をどうするのか、仕事の体制をどうするのか、人事管理をどうするのかというかなり構造的な問題まで入らないといけない。そうしますと、ワーク・ライフ・バランスのコンサルティングと言いましても、実は経営コンサルティングそのもので、企業のいろんな経営状況全体の中で解決する問題であろうということをつくづく認識しております。そういった観点からこのワーク・ライフ・バランスをどう位置づけていくか、この辺を深めてまいりたいと思っております。

もう一点は、こういう中で、自分の企業の中だけでは解決できないという声が非常に多く出てきております。これは他企業さんとの関係、お客様との関係、取引先さんとの関係といったもの、あるいは社会慣行、地域におけるいろいろな諸事情、そういった面も含めて考えなければならないというようなことが背景にあります。

それから、意識の問題ということにつきましても、これは従業員の意識という問題ではありますが、実はこれは日本人としての意識の問題ではないだろうかなどという声も出ております。まだ問題の根が深いところがございますが、そういったところも取り込みながら、それを運動として発信してまいりたい、このように思っております。

個別の観点では2点だけ申し上げます。

1つは、問題提起でいただいております雇用管理改善の問題でございます。私どもとしても、とりわけ人事賃金制度の今後のあり方ということについて、今、いろいろな検討を行っております。その主題は、やはり雇用構造が大きく変化している。正社員だけではなく、非正社員が大変ふえているということ、あるいは就業形態の多様化だけではなく、正社員の中での勤務形態が非常に多様化しているという現状、こういった問題。

それから、もう少し仕事というものに着目したような賃金にするべきではないかという要請があります。こうしたことも含めまして、検討しているところですが、昨今一番問題になっていますのは、生産性との兼ね合いでこういった人事賃金制度をどう見ていくか、こういう御要請が非常に強いことです。このこととワーク・ライフ・バランスとうまく両立するか。なかなか難しい問題でございまして、その辺を含みながら我々は考えています。

もう一つは、こういう人事賃金制度は日本的な土壌の中にできあがったところがございます。そのために我々としては、これによって例えばチームでいろいろ仕事をしてきたという日本の土壌が壊れてしまうということも若干危惧しております。それは壊れるのではなくて、新しい形にするのだということ考えられるのかどうか。これは、大変抽象的な

課題ではありますが、そんなことを念頭に置きながら試行錯誤しているということの御報告だけ申し上げます。

もう一点は女性の問題でございますが、そこに書かれたとおりでして、私どもは「ワーキングウーマン・パワーアップ会議」という会議も別立てで実施しているところです。その活動の中で女性活躍推進、その観点からのワーク・ライフ・バランス問題にも取り組んでいるところでございます。

以上でございます。

○樋口部会長 ありがとうございます。

問題提起も含めて御提示いただいたと思いますが、御質問、御意見ございましたら願いたいと思います。

私もこの間まで3カ月ほどフランスに行っていて、大学にいたのですが、その大学が8月は事務の方々のバカンスというか、ワーク・ライフ・バランスを考えて、ビルを閉じますということで、先生方も8月はその大学にはいられない。まさにその雰囲気づくりをやっているというところで、どこへ行ったらいいのか私も困ったというようなことがありましたが、そんなこともあるかというふうに思います。

よろしければ、資料4に基づきまして連合の南部委員からお話をお願いします。

○南部委員 ありがとうございます。連合からまいりました南部と申します。よろしく願いたいと思います。

資料4を提示させていただきました。連合では2007年から年間総労働時間1,800時間の実現に向けた取組をやっております。2012年を最終年と定めまして、労働協約の改訂と時間外労働の削減などの取組を行ってまいったところでございますが、取組がなかなか進んでいないというような状況でございます。

資料を1枚おめくりいただきまして、一番最近の連合調査と毎月の勤務統計調査の比較を一覧表にしております。これを見ていただいたらわかりますように、赤の丸が毎勤の調査でございます。その下の点線が連合独自の調査ということで、若干独自の調査のほうが勤務時間が長いということでございます。御承知のように、一般とパートを合わせれば1,800時間を下回るのですけれども、一般だけということになりますと、やはり2,000時間というような状況がなお続いているということが明らかになっております。今後も引き続きこういった調査もしながら、運動として例えば春闘での取組であったり、通年のワーク・ライフ・バランスの取組等を行ってまいりたいと連合では考えております。

また、具体的には厚生労働省が定めております月間に合わせまして、一番最後のページでございますが、ポスターをつくっております。こういった形で11月を月間として取組を強化しております。

その1つ前のページでございますが、「職場点検活動のポイント」ということで、各職場に春闘時にこういったビラを配りまして点検の活動をし、そして時短、ワーク・ライフ・バランスの推進の取組を強化しております。

最後になりますが、2枚目「知っ手帳」ということで、緑色の冊子の表紙がございます。こちらのほうにお持ちしたのですが、皆さんにお配りできなくて申しわけなかったのですが、こういった小さな手帳になっておりまして、この手帳の中身を拡大してコピーしております。

1枚めくっていただきまして「もくじ」のところにポイント1から14ということでお示ししております。1が労働契約であり、2が就業規則ということで、ここで時間外、休日、深夜労働の手当等、労働者として知っておくべき最低限のことを記させていただいております。こういったものを労働者が一人一人持つことによって、労働管理、時間管理もしていただくということで、こういった手帳を配り、さらに組織化も推進をしているというような状況でございます。

ワーク・ライフ・バランスにつきましては、本人の意識改革、そして職場の風土の改革が必要です。しかし、それは働く者だけではなかなか難しいところがございます。経営者と労働組合、労働者をあわせて社会全体で取り組むものだとということで連合では取組を進めております。今後とも頑張っていきたいと思っておりますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。

連合からの取組の御報告でござひます。

以上でござひます。

○樋口部会長 ありがとうございます。

それでは、御質問、御意見ござひますでしょうか。

それでは、大臣がお見えですので、お忙しい中、本日はどうもありがとうございます。

大臣から御挨拶をお願ひしたいと思ひます。

○有村大臣 皆様、おはようござひます。どうぞよろしくお願ひいたします。

このたび男女共同参画を担当する内閣府特命担当大臣を拜命いたしました、参議院の選出でござひます、有村治子でござひます。どうぞよろしくお願ひいたします。

樋口部会長様を始め、委員の皆様には仕事と生活の調和の推進に向けて熱心に御議論いただひていること、まずもって御礼を申し上げます。

ワーク・ライフ・バランスの実現を目指す上で、本日のテーマとなります長時間労働、また、休暇の取得に関する問題、課題は大変重要だと私自身も働く一員として痛感をしてひます。皆様の活発な御議論をお願ひ申し上げ、今後もさまざまな課題について本質的な議論、また、国民の皆さんに対する問題提起、そして国民の皆さんに対してメリットのある御示唆ということをどんどん御発信いただひたいと思ひておひます。

このたび私は、皆様も報道で御案内のとおり、7つの大きな所管ということを頂戴する特命担当大臣として着任をさせていただきます。それぞれ1つのテーマに大臣が張りついてひいたという時代もあるような大きなテーマを一挙に7ついただひたわけでござひます。特に稲田朋美大臣と森まさこ大臣、お二人が所管しておられたものほとんどが私一人のところひやってきたという状況でござひますので、大変な難題をいただひたというふうひ

認識をしております。報道でも明らかになっていますが、私も今、10歳と4歳の子供を育てているワーキングマザーの一人でございます。そういう意味で、私自身も皆様の議論の推移ということをご学ばせていただきたいですし、その知恵を国民の皆さんの将来に還元して初めて意味があると思っております。

今回、既存の所管に加えて女性の活躍を推進する担当という新しいポストの任命をいただきました。身が引き締まる思いでございます。

今までの男女共同参画と女性の輝きと一体何がどう違うのかという指摘も多々いただいております。難しい課題だと思っておりますが、まだ4日目、5日目ですが、朝から夜中まで勉強させていただく中で、恐らく私の任務の第一歩は、いずれの日にか女性活躍担当大臣などというものを置かなくても男性も女性も輝いて、そして女性が何割云々というのではなくて、ふたをあければ、どちらも優秀な方々、あるいは適任者、経験者、それぞれの地域で活躍されている方がポジションにいらっしゃる。そういう社会ができていくために、まずはここにてこ入れをしたほうが良いというような総理の御判断があったのではないかと、この150時間ぐらい滞在して認識をするようになりました。

そういう意味で、皆様のワーク・ライフ・バランスについての御見識をしっかりと聞いて、そして還元をしていく、そのためにさらなる皆様の御見識をたたえ、また、それを共感していただくような形でおまとめいただけることに御期待申し上げ、冒頭、着任の御挨拶とさせていただきますと存じます。

どうぞよろしくお願いいたします。

○樋口部会長 どうもありがとうございました。

お忙しいでしょうから、もしあれでしたら。

○有村大臣 わかりました。ありがとうございます。

○樋口部会長 では、よろしくお願いいたします。

○有村大臣 ここにいささせていただきますのですが、お名残惜しゅうございますが、きょう幾つもプロジェクトをいただいておりますので。政治家としては、遅れて来て言いたいことだけ言って出ていくというのは一番嫌なパターン、よろしくないパターンということも13年の議会生活の中で認識しておりますが、後ろ髪を引かれながら本当にお名残惜しいという気持ちは残させていただきます、次の任務をしっかりと担っていきたいと思います。心はここに置いておきますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○樋口部会長 ありがとうございます。では、今後ともよろしく御指導いただきます。

(有村大臣退室)

○樋口部会長 それでは、議事を続行したいと思います。

資料5に基づきましてJEC連合の福田委員からお願いします。

○福田委員 では、私からJEC連合、日本化学エネルギー産業労働組合連合会の取組について御報告を致します。

JEC連合では、ワーク・ライフ・バランス推進計画を定めて、加盟労働組合に取組を行っ

ています。

その中の目標の一つでもあるのですけれども、仕事と生活の調和の正しい理解のための意識改革の機会を組織内で設けていこうということを行っております。

状況をそこに記載しているのですが、組合員に対して研修、講演などの啓発活動を行ったという実績が、2014年度で60.9%となっております。これは必ずしも全員が対象になっているわけではないのですけれども、さらにこうした取組を進めていきたいと考えております。

それから、「労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合」が、JEC連合、最新で77.2%となっております。これを全ての労働組合で実施を目指していきます。この77.2%の内訳を頻度で見えますと、「月に1回以上」の実施が54.9%となっております。「月に1回以上」というのは、週に一度や、2週間に一度の確認ということになっております。

括弧の中に記載しておりますのは、「月に1回未満」の内訳を書いております、3か月に一度、年に一度の確認ということになっておりますので、これを全ての組合で「月に1回以上」労使での話し合いをしていくように目指していきたいと考えております。

また、話し合いなのですが、組織中央、会社の真ん中の人事部と組合本部が話し合いをするだけではなくて、事業所単位という観点でも話し合いの頻度や内容について重視していきたいと考えております。

話し合いの内容について、以下4点ほど記載をしているのですけれども、裁量労働者の労働時間が長時間化するという傾向がデータからも見てとれる状況でございます。また、長時間化していることに加え、裁量労働者と時間管理をしている労働者が混在する職場においては、仕事が裁量労働者に流れていっているという現状もあるということが加盟労働組合から報告されておりますので、裁量労働者の実労働時間の把握、健康管理についても労使の話し合いの議題としていきたいとしております。

また、年間総労働時間短縮の観点からは、目標値を2,000時間を上回る組合をなくすということ。現状に鑑みまして、1,900時間未満を目指した労働時間管理を目指していくことを目標に定めております。

また、三六協定では特別条項付協定を結んでいる場合、非常に長い特別条項になってしまっている現状もございますので、点検を行ってまいりたいということを目指して定めております。

また、時間外労働の抑制の観点から、時間外労働の割増率につきましても労使協定を結んでいくことを目指しております。

具体はこれからなるのですけれども、過労死等防止対策推進法につきましても、法の趣旨や働く側に求められていることなどの周知を今後図っていきたいと考えております。

冒頭申しましたJEC連合のワーク・ライフ・バランス推進計画は、2011年に策定したものにありまして、目標値に定めているところが「育児・介護の制度充実」というところに

軸足が少し置かれているという現状もございますので、この推進計画自体の見直しも今年度取り組みたいと考えております。

そのほか制度的な対応といたしまして、労働基準監督署官の増員、加えましてインターバル規制等を講じることなどが有効というふうに考えております。

また、労働組合活動は、就業時間外に行われるものとされておりますことから、労働組合活動が長時間労働をもたらすという点もございまして、効率化や、夜型ではなくて昼型に変えていくということなども労働組合自身が考えていかなければいけないということで、これはJEC連合の中で既に周知活動も行っていることですが、さらに進めていきたいと考えております。

次に、年次有給休暇取得の促進に向けた取組につきましては、加盟単組に向けた目標といたしまして、1人当たり10日未満の組合をなくす、取得日数5日未満の組合員をなくすということを決めて取組を行っております。

また、計画的有給休暇の付与制度ですけれども、調査いたしますと、こういった制度のある労働組合のほうが有給の取得率が高いという結果が見てとれますので、計画的付与、あるいはアニバーサリー休暇とか、方法はいろいろだと思うのですが、組織の中で有給休暇をとろうということをやちゃんとキャンペーンを打っていくことが大事だという観点がありまして、それを進めていきたいと考えております。

以上です。

○樋口部会長 ありがとうございます。

何か御質問ございましたらお願いします。よろしいでしょうか。

それでは、資料は提出されておられません、才木委員からお話をお願いしたいと思います。

○才木委員 情報労連の才木でございます。

資料のほうは提出させていただいておられません、口頭で御報告をさせていただければと思います。

情報労連は、レポートのほうにはこれまでも記載をさせていただいておりますが、時短目標というものを設定し、加盟組合で取組を進めているという状況にあります。

少し情報労連の実情を話させていただきますと、情報労連は情報産業の組合が中心となっておりますが、大手だけではなく、加盟組合の約8割から9割ぐらいが中小の加盟組合になっております。そういった中で、これまでも労働時間の短縮、所定労働時間だとか時間外労働の短縮を進めてきてはいますが、大手と中小というところでは、これまでの取組の差というのが出てきているというふうな状況がございます。

そういった中で、労働時間の目標値というところについても、一律的な目標を設定していただくだけでは、これまで取組が進んでいない中小のところはなかなか対応できないだろうという考え方のもと、2013年からの取組ではございますが、年間所定労働時間、また、特別条項による延長時間等についても、3段階に段階的な目標を設定し、それぞれの組合

がそれぞれの実情に合わせて、まずは手の届きそうな目標から取り組んでいこうというふうな形で進めさせていただいているというところです。

その目標の中では、時間外労働、年休の付与日数、また、取得日数というところも目標に設定し、取組を進めさせていただいているという状況でございます。

ただ、各取得状況とか制度上の目標というものを設定するだけではなく、やはり労使間での話し合いの場というのが労働時間短縮にとっては非常に重要な取組だろうというところがございます。ただ、各種の労使協議というところは各労働組合でやっておりますが、この労働時間に特化したというところではいけますと、なかなか労働時間に特化した話し合いというのは持たれていないという現状がございましたので、現在では労働時間設定改善に対する労使の話し合いの場というところを各組合でまず持っていこうと。既に持っているところは、その回数とか内容を充実していこうという形での目標を設定しております。

先ほどJEC連合さんからもありましたが、経営トップ、人事部と労働組合という話し合いだけではなく、各現場がそれぞれの実情に合わせた話し合いをし、その解決をしていくということが重要だと考えておりますので、それについても進めさせていただいているというところでございます。

また、情報労連としては、勤務間インターバル規制というところについても、これまで取組を進めさせていただいております。

取組の主なる目的というところについては、健康確保というところに主眼を置いて、勤務と勤務の間でしっかりと休息時間をとろうというところが目的で進めさせていただいております。なかなか進んでいないというところではございますが、現在では情報労連内で21の組織で勤務間インターバルの考えに基づく制度を導入しているというところがあり、少しずつではありますが、労使間での認識の共有というところも進む中で導入が進んでいるというところでございます。

そのほかにも、労働時間適正化月間を11月、2月に設けさせていただき、組合員の労働時間に対する意識啓発というところもあわせて実施をしているというところでございます。

口頭での御報告になって大変恐縮ですが、以上でございます。

○樋口部会長 御質問ございましたらお願いします。

よろしければ、次に全国中小企業団体中央会、高橋委員。

○高橋委員 全国中央会の高橋でございます。

私どもの団体の性格を申し上げないとわからないかと思いますが、基礎単位が各事業協同組合になっています。事業協同組合というのは、ある特定の事業をする企業者、事業者が集まって共同購入や共同販売等を行う組合でございます。その組合が集まりまして各県ごとに中央会というのをつくってございます。その中央会の全国組織が私ども全国中央会ということございまして、間接的な形で企業、組合の事務局の人に働きをかけるというシステムになっています。

また、例えば陸運関係の全国の組合が直接私どもの全国中央会に今、加盟しているとい

うことで、二重な構造になってございます。

私どもは、労働厚生関係で申し上げますと、昔の日経連の中小企業版の仕事を仰せつかっておりまして、厚生労働省などのいろんな審議会等に入りまして意見を申し述べている、こういう団体でございます。

従いまして、私どもとしては、47都道府県の中央会に、国でこういうことがあるので、これを皆さん、守ってくださいということをお願いする立場にありまして、私どもはそれをちゃんとやっていますよということをお伝えするという立場になります。中小企業情報というもので国から出ている施策、こういう会議があった、こういう意見があったというのを皆さんにお知らせをするという立場でございます。

具体的に私ども全国中央会がきちんとやっているかということになるわけですが、まず私どもは小さな団体で、常勤の者は40人ぐらいしかおりませんが、その中で労働組合がございまして、三六協定などを結んで長時間労働にならないように今、努めているわけですが、先ほど北浦さんからお話がございましたけれども、ほかとの関係でどうしても長時間労働になる可能性がございます。特に役所から、今般1,400億円の補助金、全国の1万4,000社に対して1,000万円の補助を行うという事業を受けております。半期ずつやっているのですが、役所のほうもなれないということがありまして、かつお偉い方から早く結果を出せと言われて、真夜中まで働いたことがございまして、40時間を超えたというのがございました。

私、管理者として申しわけないのですが、翌朝になって知るということがありまして、早速役所のほうに申し入れをして、確かに急ぐことはあるのだろうけれども、もうちょっと計画性を持ってやってくれと。40時間を超えそうだったので、いわゆる平職員はタクシーで帰らせて、管理職にやらせるということがございました。これは役所の方もぜひよろしくお願いしたいと思います。

労使メンバーで職場環境改善委員会をやっておりますし、また、毎週月曜日の朝に会議をやったときに、長時間労働になっていないかどうか、夏休みはちゃんと取っているかどうか等の確認をおこなっています。昔、通産省で労務担当の参事官をしており、そういう一定の知識があるものですから、確認を心掛けています。

平成25年の年次有給休暇の取得数を見ますと、私どもは11.25日になっておりまして、厚生労働省の調査結果よりも3日ぐらい多いということでございますし、有給休暇の取得率も56.3%で高いなというような感じになっております。

それから、毎年「中小企業におけるワーク・ライフ・バランスの取組について」をテーマにいたしまして、中小企業や中小企業協同組合の支援、指導を行う、先ほど申し上げました都道府県の中央会に指導員というのがありまして、その者らを対象とした講習を行っているところでございます。

女性の関係でございますが、仕事をきちんとしていただくとともに、子育てもやっただくということで、産前産後の休暇制度をきちんと利用している職員もおります。とあ

る男職員が、始業時間少し前になってどたばたと来たものですから、おまえ、何しているのだ、もっと早く来いと言いましたら、実は今日は子供を保育園に連れていく番だったのですと返されたことがありました。彼は終業時間すぐに帰宅するので、家庭のこともきちんとやっているのだなと思っております。本当はもっと前に知っていなければいけないのですけれども、奥さんと協力して、毎日ではないけれども、そういうこときちんとやるような形にしているところでございます。

先ほど申しましたように、国の施策については私どもが連絡をしてやっておりますが、県独自で行っている取組についても各中央会が参加しているということでございます。

介護休業等につきましては、私どもは今、直接ないのでございますけれども、幾つか出ている企業の事例を拝見いたしまして、そういうものをうまく都道府県の中央会に伝えてまいりたいと思います。

毎年10月に中小企業団体全国大会を開催しております、約2,000～3,000人組合の代表者を集めた大会をやるわけでございますが、その中でも決議の一つに中小企業のワーク・ライフ・バランス推進を盛り込んでおります。決議でございますので、自分たちもやるけれども、国に対する要望というのもまとめてやっております、今年も10月23日に開催します。その際にも要望する予定であります。

商工会議所との違いでございますが、商工会議所のほうは都市部の地域経済団体、私どもはどちらかというと縦割りの業種団体でございます。先ほどお話がありましたけれども、関係者やお客さんの関係でというのでよく言われるのは、トラック運送の関係で何日まで持ってこいと言われると、会社としては運転手さんに何時までに行ってくいということになって、どうしても残業時間が増えるという傾向がございまして、ますますその傾向があるというふうに聞いております。

これは労働者の方にも御不便をかけるわけでございますけれども、企業にとってもお客様は神様なので、しょうがないということになってしまいますし、かといって2人乗務ができるかどうかとか、そういう非常に難しい問題がございまして、ここら辺も今後どうしていくかということはトラック協会等陸運業界の代表などと検討してまいりたいと思います。

以上でございます。

○樋口部会長 ありがとうございます。

幾つか御要望を承りましたが、各役所、どことは特定化しませんが、そのような配慮のほどよろしくお願ひしたいと思います。

御質問がなければ、続きまして日本商工会議所、間部委員の代理の福田さんからお願いします。

○福田産業政策第二部副部長 日本商工会議所の福田でございます。間部にかわりまして御報告申し上げます。

日本商工会議所につきましては、全国各地の中小企業、あるいは小規模企業における取

組の促進を目的に活動をしております。

まず、意見・要望活動につきまして、昨年5月に「中小企業の活力強化・地域活性化のための規制・制度改革の意見50」を出してございまして、その中でワーク・ライフ・バランスの実現に欠かせない課題といたしまして、子ども・子育て支援の見直し、中でも、待機児童問題の早期解消に向けて、保育所への株式会社等の参入促進について要望を行いました。

特に、東京などの首都圏、あるいは近郊の都市においては、より深刻な問題であるという認識もございまして、東京商工会議所といたしましては、今年5月に「東京都の中小企業対策に関する重点要望」を出しました。

この中では、ワーク・ライフ・バランスの取組に対するインセンティブの強化、待機児童の解消に向けた取組の加速、若者あるいは女性など多様な人材の確保、活用の推進に向けた体制整備について要望させていただいたところでございます。

周知あるいは普及啓発活動といたしまして、日本商工会議所では、今年11月7日に内閣府と共催でダイバーシティのマネジメントセミナーを開催する予定にしております。こちらは、中小企業あるいは小規模企業の経営者の皆さんにダイバーシティやワーク・ライフ・バランスにつきまして、どのように実現するのか、あるいは企業の実例につきまして、多様な観点からより多くの事例を入れながら、認識をしてほしいという趣旨で開催をしたいと思っております、ただ今、準備中でございます。

日本商工会議所では、商工会議所のイントラネットという全国の会議所を結ぶインターネット上のコミュニティを持っており、また、ホームページ上では「雇用・労働情報」や「若者・女性の活躍推進」というページを設けまして、様々な情報を提供しているところでございます。今後も全国の中小企業あるいは小規模企業の皆様に普及啓発をしていきたいと考えております。

また、東京商工会議所では、昨年から計8回に渡り、ワーク・ライフ・バランスだけではなく、女性の活躍推進や少子化問題に対する対応する研修会やセミナーを開催するなど、活動を展開しております。今後もより積極的に進めたいと思っておりますが、いろいろな企業の経営者の皆様とお話しする中でいただく課題といたしましては、休暇を推進するということにつきまして、かわりの方を代替する体制づくりという問題です。人員が限られているという課題を深刻な悩みとして多くいただいております。体制・制度の整備という観点だけではなく、労働力の確保といった課題もございまして、そういった中小企業の現状等も踏まえた検討が必要かと思っております、商工会議所といたしましても今後取り組んでいきたいと思っております。

以上でございます。

○樋口部会長 何か御質問がありましたらお願いします。よろしいでしょうか。

よろしければ、8つの団体の皆様からお話を伺ったということです。

それでは、続きまして、府省からお話を伺います。

資料6に基づきまして内閣府からお願いいたします。

○大地参事官 それでは、内閣府における長時間労働の抑制に向けた取組及び年次有給休暇の取得の促進に向けた取組について、御説明をさせていただきます。

まず、緑の箱の1つ目でございますが、「仕事と生活の調和推進に関する調査研究」といたしまして、平成26年度は社内啓発のあり方について調査研究を行い、好事例を選定して事例集を作成し、ホームページに掲載するなど、周知・啓発することを予定しております。

27年度につきましては、これは概算要求ベースでございますが、経営者や管理職による人事評価を初めとした職場マネジメントにつきまして調査研究をいたしまして、好事例を周知するための啓発ツールを作成したいと考えております。

次に、2つ目の緑の箱でございます。「企業経営者や管理職を対象としたトップセミナー等を開催」しておるところでございます。今年度につきましては、企業経営者や管理職を対象としたトップセミナー等を、こちらに「経済団体」と書いてございますが、これは日本経団連さん、日本商工会議所さんなどと共催するなど、大変お世話になっているところですが、効果の上がるような形で企業が仕事と生活の調和に取り組むメリットや具体的な方法などの普及啓発を図ることとしております。

平成27年度も引き続きこの取組を継続するとともに、上記の事例集等を積極的にセミナーで活用する、あるいはその事例集を地方自治体などに周知、提供することによりまして、企業などにおける仕事と生活の調和推進を図りたいと考えております。

3つ目の箱「男性の意識改革や働き方の見直しを先導する『キーパーソン』育成事業」は、今年度から開始している事業でございます。今年度は自治体あるいは企業などにおきまして、働き方の見直しを進めて、家事・育児に積極的に取り組んでいる男性を対象に、キーパーソンを育成するというセミナーを開催したいと考えております。そのキーパーソンの方々に仕事と生活の調和の重要性の伝道師となっていただき、各主体における取組を加速化する、あるいは伝播するというようなことをしていただきたいと考えております。

27年度におきましても引き続きこの取組を継続するとともに、キーパーソンの活動事例を広く周知し、男性の家事・育児参画を推進するために好事例を周知するとともに、楽しみながら取組の記録等ができるような啓発ツールをつくりたいと考えております。

右側の上の箱「カエル！日本の」取組でございますが、平成26年度に引き続き27年度におきましても主に企業の人事労務担当者の方を対象といたしまして、ワーク・ライフ・バランスに関する国の最新情報、あるいは制度の解説等々、こういったものを毎月配信しておるところでございます。

最後の「カエル！日本」キャンペーンでございますが、平成26年度に引き続き27年度においてもキャンペーンに賛同する企業などが右下にあります「カエル！日本」のシンボルマーク、キャッチフレーズをポータルサイトからダウンロードしていただき、企業等のホームページ・名刺などに活用していただくことを通じて機運の醸成を図ってお

るところでございます。また、ポータルサイトで登録企業等を紹介するなどしているところでございます。27年度も引き続きこの取組を進めたいと考えております。

以上でございます。

○樋口部会長 ただいまの説明につきまして御質問ございましたら、お願いします。

それでは、資料7に基づきまして総務省からお願いします。

○東課長補佐 総務省公務員課の東でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

私のほうは、地方公務員の任用や勤務条件等を始めとする地方公務員制度を所管しております。そういった中で地方公務員の超過勤務の縮減、年次有給休暇の計画的使用の促進について、総務省としての取組を御報告させていただきたいと思っております。

まず、大前提といたしまして、地方公務員の超過勤務の縮減あるいは年次休有給休暇の計画的使用の促進につきましては、地方公共団体がみずからの責任のもと、それぞれ自主的に取り組むべきものでありまして、先ほど海老井委員のほうから資料1で御紹介がありましたように、これまでも、それぞれの地域の実情に応じて地方公共団体ごとに積極的に取り組んでいただいているところでございます。

総務省におきましては、資料を1枚おめくりいただいて、通知を2本つけさせていただいておりますが、20年と21年、それぞれワーク・ライフ・バランスの推進に向けた国家公務員の取扱いなどの動向や、国家公務員の勤務条件が変更した機会を捉えて、下線部にありますように、時間外勤務の縮減、年次有給休暇の計画的使用の促進について、特に管理職が率先して積極的に取り組まれるようお願いいたしますという形で、総務省から各地方公共団体宛てに機会を捉えて通知しております。これ以外にも、地方公務員行政をめぐる諸問題につきまして情報提供あるいは意見交換を行うために、毎年、全国の人事担当課長等を集めた会議等を実施しております。そういった場でもこういった通知を出しているということも含めて、地方公共団体に対しまして、その都度機会を捉えて積極的に取り組んでいただけるように要請をさせていただいているといったところでございます。

おめくりいただきまして、我々総務省公務員課で、右上に表紙をつけているのですが、「地方公務員月報」という月刊誌を毎月発行しております。地方公共団体の人事担当者とか管理職の方々を主な読者層として、総務省の公務員課で編集・発行している月刊誌でございます。こちらの中でも、超過勤務縮減のためのいろんな事例集の作成といった先進的な取組をしている自治体の事例の情報提供などを行っているという状況でございます。その中の幾つかをピックアップさせていただいているのがこの資料でございます。

左側の上と下が自治体の取組でございます。左上の神奈川県取組で言えば、先ほど内閣府さんも「カエルジャパン」のご紹介があったところですが、カエルバッチの着用で退庁時間を明示するという取組でございます。これは、バッジの色を分けて、今日は何時に帰りますというのがつけているバッジの色でわかるといったような取組です。また、超過勤務にならないようにするために、勤務時間終了間際に例えば会議を設けないなど、「やっちはいけない仕事のやり方事例集」の作成といった事例がありましたので、そういった

ものを紹介しております。

左下にあります鳥取県ですと、時間外勤務縮減の目標を2年間で半減しましょうと設定し、トヨタ方式を参考にカイゼン運動の取組を推進しております。民間のコンサルタントの方のきめ細かい指導のもと、カイゼン推進員の養成や、幹部職員の意識改革、啓発のための研修を実施しているといったような取組がありましたので、そういった取組の例をこちらの月報に掲載して、全国の自治体に配布しているといったようなものであります。

資料の右側は、こちらの月刊誌の巻頭論文ということで、各有識者の方々にいろいろお願いして、時機にかなった各テーマを設定して論文を掲載させていただいております。その御紹介でございます。右上ですが、御列席の佐藤先生に、23年6月に「企業の人材活用の多元化とワーク・ライフ・バランス」という観点で御寄稿いただいております。ここでは、考え方として、無限定に、必要なときにいつでも残業できるという「ワーク・ワーク社員」を前提とした人材活用はもう駄目で、もっと「ワーク・ライフ社員」の増大を前提とした人材活用や、処遇の面の制度、職場管理への転換が必要なのだといったような内容の論文を御寄稿いただいております。

右下の東レの研究員の渥美先生からは、民間企業、特に地方の中小企業でワーク・ライフ・バランスというのは敬遠されがちという印象を持ちがちの中で、むしろ中小企業のほうが管理者と社員の関係も近いということで、いろんなワーク・ライフ・バランスの取組を積極的に取り組んでいるところが意外と多いといったことや、企業経営から見てワーク・ライフ・バランスを推進することが従業員の満足度を高め、サービスの質の向上につながり、それがひいては顧客の満足度にもつながるといった正の連鎖をもたらすので、非常に重要な取組だというような内容の論文を御寄稿いただいております。

ここまで御紹介させていただきましたように、こういった内容の記事を掲載し、全国自治体に配布して、人事担当者などの参考にしていただくといった取組を行っております。

ちなみに、この月報は市販でも600円程度で、書店でも一応発刊しております。あまりお目にかかれないものなのですけれども、一応こういう取組を総務省の予算を使ってやらせていただいております。この月報というツールを通じ、毎月時機にかなった様々なテーマで企画記事を掲載して地方公共団体の人事管理等の参考にしていただいておりますが、特にワーク・ライフ・バランスの取組については、この月刊誌の連載企画で2～3年にかけて毎月各自治体の取組内容を掲載したり、有識者の方々に御寄稿いただいたりしております。本日は御紹介できませんでしたが、本日ご列席の阿部委員や権丈委員にもこれまで月報へのご寄稿でお世話になったことがありまして、その節はありがとうございました。

総務省といたしましても、地方公務員の超過勤務の縮減、年次有給休暇の取得促進に当たりまして、地方公共団体におかれて超過勤務の縮減とか年次有給休暇の取得促進に努める、あるいは働きやすい職場環境を整備することが重要と考えておりますので、引き続き必要な助言、情報提供等を行っていききたいと考えているところでございます。

以上でございます。

○樋口部会長 何か御質問ございますでしょうか。

○阿部委員 今、地方公務員のお話があったのですが、国家公務員のお話はこの後出るのかどうかということで、ことしの人勧で手当の見直しがかなりされているようなのですが、その中でちょっと目を引いたのが深夜勤務手当。12時から5時まで仕事をした場合の手当が出るというのがあるようでして、そういう手当がつけられる状況というのは一体どういう影響をもたらすのだろうかということをおそらく危惧しておりますので、そのあたりの取組などもぜひ後でお話しいただければと思います。

○樋口部会長 これは人事院。では、大地さん。

○大地参事官 国家公務員につきましては、配付資料は用意していませんが、人事院と人事局の取組について簡単に御紹介をさせていただきたいと思っております。ただ、事前に私どものほうで入手した資料の中に今の御質問の深夜勤務手当のことは含まれておりません。申しわけございませんが次回以降の宿題としてお預かりしたいと思っております。

順番が狂ってしまっていて申しわけないのですが、国家公務員の取組についても少し御説明をさせていただきたいと思っております。

まず、超過勤務の削減につきましては、人事院におきまして「超過勤務の縮減に関する指針」というものが作成されております。この中で、超過勤務の上限の目安時間を1年につき360時間と定めております。これを踏まえつつ、最近の動きといたしましては、去る6月24日に「採用昇任等基本方針」が閣議決定をされておまして、その中でも適切な業務管理や業務の効率化の徹底などを行うとされております。

それから、年次休暇の計画的使用の促進につきましては、政府全体といたしまして、年次休暇の使用計画表といったものを作成するとか、連続休暇の取得の促進に取り組んでおるところでございます。非常に基本的な情報提供をございまして、深夜勤務手当以外にも御質問があれば預からせていただきたいと思います。

○樋口部会長 それでは、1点お願いということで、次回にでも御報告をお願いします。

国家公務員、地方公務員両方あわせて何か御質問があったらお願いしたいと思います。

総務省と地方公務員の関連というのは、県とか市町村が主体として人事管理をすることなので、今のお話ですと、啓発事業及びお願い事業といいますか、それに特化している。それぞれの自治体における残業、残業というのはないのかもしれませんが、総労働時間であるとか、そういったものは把握なさっていらっしゃるのですか。

○東課長補佐 時間外勤務の時間につきましては、各団体ごとにどういうとり方をしているか、把握方法も様々というのがありますが、総務省として全国の状況を把握しているかといいますと、そこは市町村も1,700あるというところもありまして、把握はしておりません。ただ、年次有給休暇の状況については、都道府県あるいは指定都市のほうで毎年どうなっているかということ、勤務条件調査という形で毎年1回調査をして、ヒアリングは行っております。直近でいきますと、資料にはお出しできていなかったのですが、年次有給休暇の使用状況を見ますと、自治体全体では年に11.2日という形になってございます。

○樋口部会長　そうですか。自治体によって把握の仕方が違うということですが、共通の問題も多分あるのではないかと思います。それぞれの自治体固有の問題もあるかと思いますが、そこがどうなっているのかというのは、皆さん、公務員の働き方についても関心が高いと思いますので、調べるなりしていただきたいなど。また仕事をふやすのかというふうに県のほうからは言われるかもしれませんが、可能であればと思います。

それと、高橋委員、中央会から御要望があったのは府省ということでしたが、自治体でも同じような話をよく聞くのです。委託事業であるとかそういったものが、期間が直近で依頼があるとか、これを調べてくれとか、書類を提出しろとかというのがすごくふえているというようなお話も聞いております。これは公務員の働き方ではないのですが、外部委託であるとか、あるいは関連のところへの仕事の発注の仕方、特に地場産業にとってはそういったところが強く影響してくるという話も聞きますので、府省と並んで考えていただけたらというふうに思います。よろしく願いいたします。

それでは、その次、厚生労働省、資料8に基づいてお願いします。

○古瀬調査官　厚生労働省労働基準局労働条件政策課の古瀬と申します。よろしく願いいたします。

お手元の資料8でございます。まず、1ページ目でございます。長時間労働抑制や年休取得促進に関連する平成27年度概算要求の事項をまとめております。まず、1つ目が「朝型」の働き方等の推進でございます。この資料の2枚目に関連のポンチ絵をつけておりますので、1枚目とあわせてご覧いただければと思います。内容といたしましては、長時間労働の抑制と生産性向上の両立のために、やむを得ない残業を朝に回して、夕方に退社するという「朝型」の働き方等の働き方・休み方の見直しに向けて、社会的機運の醸成や労使への支援を行うための予算要求を行っております。

具体的には好事例の収集や周知をポータルサイトの活用等によって行うことや、働き方・休み方改善コンサルタントの人数を増やして助言・指導体制を強化することなどを考えております。

次に、1ページ目の項目2つ目「年次有給休暇の取得促進等に向けた働き方・休み方の見直しの推進」でございます。

拡充部分といたしましては、③にございます「『地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業』の実施」でございますが、地域のお祭りなどの行事の期間に合わせまして年休の取得促進を呼びかける事業を行っておりますが、その箇所数をふやしていきたいと思っております。また、あわせまして、そこで得られました好事例の取りまとめや情報発信を行っていききたいと考えております。

次に、3つ目の項目「職場意識改善助成金の支給」でございます。

拡充点としましては2つございまして、まず①の「職場環境改善コース」の拡充でございます。職場の労働時間管理の適正化に要した費用等について、目標を達成した場合に助成をしておりますけれども、その助成額を引き上げたいと考えております。

次に、②の「長時間労働解消コース」の新設でございます。中小企業における月60時間超過の所定外労働を削減するために要した費用について、目標を達成した場合に助成をするといったコースを考えております。

次に、4点目の「特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度の普及」でございます。こちらは全体の要求にめり張りをつけるために一部事業をスリム化しております。

5点目の「働き方・休み方改善に向けた労働時間等のルールの定着」でございます。働き方・休み方の改善に向けた取組促進の前提として、労働時間等に関するルールを周知、定着させるということが必要でございますので、関連のセミナーを開催することといたしております。

3ページ目をご覧いただきたいと思っております。次に、労働時間法制の検討状況につきまして御説明をさせていただきます。

上の緑の枠の中でございますが、昨年6月の日本再興戦略の閣議決定にて、労働時間法制の見直しとして、「企画業務型裁量労働制を始め、労働時間法制について、早急に実態把握調査・分析を実施し、本年秋から労働政策審議会で検討を開始する」とされたことを受けて、昨年の秋から労働政策審議会労働条件分科会において議論を始めております。

具体的な議論の審議経過につきましては、その下の2に書いてございますが、このような形でこれまで御議論を重ねてきております。ワーク・ライフ・バランスや労働生産性向上の観点から総合的な御議論をいただいているところでございます。

次の4ページでございます。本年6月に改訂成長戦略が閣議決定され、労働時間に関しても新たな事項等が盛り込まれております。大きく4点ございます。

まず、①としまして「働き過ぎ防止のための取組み強化」ということで、「世界トップレベルの雇用環境の実現」の大前提として、働き過ぎ防止に全力で取り組むということで、監督指導體制の充実強化や、監督指導を徹底するなど、取組の具体化を進めるということ。

後段は、仕事と生活の調和の取れた働き方の推進のために、「朝型」の働き方を普及させること、長時間労働抑制、年休取得促進策の決定を労働政策審議会で進めることが盛り込まれております。

また、2点目としまして「時間ではなく成果で評価される制度への改革」、3点目が「裁量労働制の新たな枠組みの構築」、4点目としまして「フレックスタイム制の見直し」、こういった弾力的な働き方についての検討も盛り込まれております。

これを踏まえまして、ここに書かれておりますように、労働政策審議会において引き続き御議論いただくこととしております。

○鈴木総務課長　続きまして、関連項目としまして、7ページでございますが、過労死等防止対策推進法というのが制定されてございますので、こちらにつきまして、私、労働基準局総務課長の鈴木が御説明を申し上げたいと思っております。

この法律につきましては、過労死をされた方の家族の会がそれを支援します過労死弁護

団と合流いたしまして、過労死防止法制定実行委員会というのをつくりまして、国会に働きかけました。その結果、超党派の議員連盟が結成されまして、この御検討によりまして、さきの通常国会に議員立法で過労死等防止対策推進法という法律が提出されまして、全会一致で成立したものでございます。

内容といたしましては、箱の3つ目に「基本理念」というのがございますが、まずは過労死の実態が十分に把握されていない現状を踏まえまして、調査研究を行うというのが1つ目の中身でございます。これで実態を明らかにした上で、効果的な防止対策の取組に反映させる。これが2点目でございます。

それとあわせまして、過労死を防止することの重要性につきまして国民の自覚を促し、関心と理解を深める。

こういった中身でございまして、基本は国が事業をいろいろ行いますけれども、地方公共団体でございますとか、事業主その他の関係する方々の連携のもとに対策を進めるというものでございます。

具体的な中身といたしましては、その2つ下に過労死等防止啓発月間というのが、法定の月間といたしまして11月に設定されてございます。この期間に集中的に取組を実施するというものでございます。

そういった取組につきましては、国会に対しまして年次報告、いわゆる過労死白書的なものを御報告するという規定がございます。

こういった対策につきましての基本的な内容といたしまして、その下にございます大綱、これは閣議決定でございまして、これを定めまして、さらに下にございます調査研究、啓発、相談体制の整備、民間団体、これは家族会等でございますけれども、それに対する支援を行うという中身になってございます。これはまだ施行されてございませんが、公布から半年以内ということで、年内には施行してまいりたいと思っております。

ちなみに、先ほどから公務員の話が出ておりますけれども、この法律は公務員も対象になってございますので、公務員の制度官庁、自治体の皆様方の御協力も得まして対策を推進してまいりたいと考えてございます。

以上でございます。

○樋口部会長 それでは、御質問をお願いしたいと思います。

仕事と生活の調和の評価部会と直結するような問題がいろんなところで議論されているかと思いますが、今、厚労省のほうですと、労働政策審議会でいろいろ議論するというようなことに段階として入ってきているわけですが、出ているのは再生でしたか。4ページにあります成長戦略のところですが、これはこちらでは初めて出てきた内容ですね。

○古瀬調査官 前回の評価部会はこの閣議決定の前でしたので、今回が初めての御報告でございます。

○樋口部会長 決定した後、聞いてはいるのですが、通常ですと、決定する前にこういったことについてもお話をいただきたいなというのが1つあります。

その上で、例えば今、議論されているこの流れを見ますと、②と③、あるいは④もそうかもしれませんが、労政審のほうの部会で議論しているということになると思いますが、①に働き過ぎ防止のための監督指導体制の充実強化、及び法違反の疑いのある企業に対して、労働規準監督署による監督指導、こういうふうに書いてあるということは、ここが甘いという認識のもとに書かれているだろうと思いますが、これに対する取組は今、どのようになっているのでしょうか。

○鈴木総務課長 これにつきましては、昨年度におきましては9月に月間を設けまして、その時点で重点的に監督指導を行ったということがございます。ことしにつきましても、先ほど申し上げた過労死等防止啓発月間と重なりますが、11月に集中的な取組をやるべく現在準備をしております。

さらには、先ほど組合の皆さん方から何点か出ましたけれども、労働基準監督官が少ないのではないかとということもございますので、その増員についても並行して要求させていただきまして、監督指導体制の充実を図ってまいるという状況でございます。

○樋口部会長 人員拡大を要望しているということですか。

○鈴木総務課長 はい。監督官の増員を要求してございます。

○樋口部会長 そうですか。

非常に重要な問題だろうと思います。法律が守られていないというのは、ある意味では最低限のところ、法治国家である以上、その法律の上にいろいろ施策であるとか、さらにはそういった促進というのがなされていくのだろうと思いますが、余りにもサービス残業が世界的に有名になりつつある。そこのところというのは、今後を考えても、このワーク・ライフ・バランスにとっても非常に重要な問題だろうと思いますので、ぜひ御検討いただきたいと思います。これは私の個人的な意見です。

ほかにいかがでしょうか。どうぞ。

○高橋委員 今、厚労省の2ページの「『朝型』の働き方の推進」というところで、何となく違和感があるのは、閣議決定で決めたことと、やむを得ない残業を朝に回してというのとどういう関係があるのかよくわからないのです。というのは、やむを得ない残業だから夜やるので、先ほどの話ではないですけれども、あしたの朝、大臣に渡すからやってくれと言われて、やむを得ない残業ですから、それでは、朝勤務でやりましょうというのはおかしいのではないかと。

上に書いてあるのは、日本再興戦略の場合には、前にあったサマータイムではありませんが、朝早く出社して、夕方帰る。働く時間は同じ時間だという意味なのではなかったでしょうか。それとその次の「朝型」の働き方とは結びついているのか、ついていないのかわからないので、教えていただきたいと思います。

○樋口部会長 では、お願いします。

○古瀬調査官 「朝型」の働き方につきましては、もちろん残業自体をなくすということがベストでございますが、ただ、実際にこのお取組をされている企業にお聞きしたところ

によりますと、夜ですと、どうしてもつき合いで残業する部分が出てくるけれども、朝につき合いで出てくる人というのはいないので、その分、確実に社内の全体的な時間外労働は減った、効果が上がっているというのをお聞きしましたので、効率的に、より短時間で働くやり方の一つとして非常に有効なのではないかなと思っております。

○樋口部会長　いかがでしょうか。

○高橋委員　それは結果的に働く時間は同じ時間だということになるのですか。そこがちょっとわからないのですが。上に書いてある日本再興戦略の趣旨、鍵括弧で書いてある分はよくわかるのですが、「『朝型』の働き方（やむを得ない残業は朝に回して）」というのは、結局、長時間労働を本当に抑制しているのかどうかというのがよくわからない。全社的にはみんな帰るけれども、あなただけ翌朝早く出て来なさいということなのか。それがこのグラフではわからないので、教えていただきたいと思えます。

○鈴木総務課長　要は、生産性の問題も考えてございまして、夜は労働生産性が低いと言われております。これが本当かどうかというのは検証が必要かと思えますが、特に夜やりますと、だらだら残業というのがございまして、終わりが切れていないので、時間の許す限りだらだらやってしまう。そういうことでなくて、尻尾の時間が切れている朝に回して、すっきりした頭でやれば逆に生産性も上がるだろう。そうすれば、総労働時間も抑制される。こういうことを狙いまして、2ページ目の2つ目の四角の一番最初の「『朝型の働き方』→生産性を上げつつ、多様なライフスタイル」というのは、そういう趣旨でございまして、同じ時間を朝にというのではなくて、朝に回しまして生産性を上げて時間を短くという趣旨でございまして。

○樋口部会長　よろしいですか。

○高橋委員　余り納得できない感じがします。朝7時に出てくれば生産性が上がるのかどうか、よく知りませんが。普通の人を読んだときに、何だろう、これはというふうに思うのではないかなという感じがいたしました。

○樋口部会長　わかりました。

朝だから「残業」というふうに言わない、残っているわけではないということかもしれませんが、所定外労働であることは間違いのないわけですね。それが短縮されるのかどうかというのが1つの論点だろうと思えます。

ほかにいかがでしょうか。

よろしければ、資料9で、経済産業省、お願いします。

○福地室長　経済産業省経済社会政策室の福地でございます。よろしくお願ひいたします。

お手元の資料9の中身でございしますが、前回もちよつと御紹介をさせていただきました。私どものほうで取り組んでいる大きな取組といたしましては、ダイバーシティ経営を進めていらっしゃる企業、そういった企業の皆様の取組を後押しする意味を込めまして、「ダイバーシティ経営企業100選」「なでしこ銘柄」といった取組を進めております。資料の前半につきましては、その100選となでしこの概要でございまして、改めてもう一度御説明

するという事は割愛をさせていただきます。

その100選となでしこの中で多様で柔軟な働き方、ワーク・ライフ・バランスは1つの大きな重要なポイントとなっているところをごさいます、その結果として企業の皆様の取組でベストプラクティスとして御紹介しているもの、そのうち残業削減とか休暇取得、そういったものに関するものを幾つかピックアップをさせていただきましたので、この場をおかりしましてそちらを御紹介したいと思ひます。

資料の9ページ目あたりからベストプラクティスの例を書ひてごさいます。

9ページは、前回働き方全体のお話でも御説明した4社について改めて載せておひますので、こちらでも割愛をさせていただきます。

10ページ目に企業を4社ほど載せておひますが、こちらは主に残業時間の削減に大きく取組まれていらっしやる企業の事例を御紹介しておひます。

幾つか補足をさせていただきますと、凸版印刷さんでは、残業時間の短縮、新たな勤務制度といったものを導入されたことによりまして、長時間残業者が5年間で20分の1に減ったということ。あと、平均残業時間が20%以上減っている。それに伴ひまして、女性の方が長期間働き続けられるようになった結果として管理職の割合が増加しているといった効果が見られるということをおひます。

さらに、そのほか3つほど。こちらはどちらかといへば、中規模、小規模の企業の皆様の取組ですけれども、右上の株式会社健康家族さんは、鹿児島県の企業さんでござひます。女性だけが早く帰るといふところから、男性も含めて社員全員が定時である17時半に仕事を終えて退社するといふことを社内に相当徹底させることにより、女性のみならず男性も残業といふことを基本的にしないといふ認識が相当浸透したといふ例でござひます。

その左下のゼムケンサービスさんは、福岡の建設業の企業さんでござひます。こちらは、女性の育児に携わるような一級建築士の皆様がそこで活躍できるためにワークシェアリングの取組を進められて、実際そういった成果が出てきている例でござひます。

右のエス・アイさんは、情報通信といふ割と不規則になりがちな業態ではござひますが、日、週、月ごとに決められた最大勤務時間の範囲内で個人が自由に勤務スケジュールを組むことができる自由出勤制度といふものと、全員正社員かつ時給制といふ同一労働・同一賃金の仕組みを組み合わせることによりまして、結果的に残業時間の削減とか柔軟な働き方の実現につながったといふ取組の例でござひます。

11ページ目の4つの企業さんは、主に休暇取得のほうの事例でござひます。

左上の六花亭製菓株式会社での取組としまして、全社員が年度の当初に年休の取得計画を作成される。有給休暇取得率100%といったものを継続中。ここはいろいろと配慮した計画といったものかもしれませんが、全社的に有給を取得しようといふことを相当率先されていらっしやる。

あと、社員のチャレンジ意欲を支援するために「公休利用制度」といふ制度を設けられておひまして、これは年1回公募で私はいふことをやりたいといふことを申し出

て、それが認められれば、2週間から2カ月までの休みが認められるといった制度を導入されているということですので、この制度を利用して例えば保育士の資格を取得した女性社員を中心に社内保育園立ち上げにつながるような動きがあったり、休暇取得がさらに成果につながった例として伺っております。

右のイケア・ジャパンさんの取組ですが、年休休暇100%取得を推奨する中で、実際取得率も70%程度という高い水準を保たれていて、夏などは長い休暇を取得する人も珍しくないといった状況。イケア・ジャパンさんの女性比率も大変多いというふうに聞いていまして、そういうこともあり、お互いに配慮をし合うといったような取組が続いているというふうに伺っております。

左下のセレクトィーさんは、教育学校支援業に取り組まれている宮城の中小企業さんですけれども、創立記念研修休暇ですとか家族記念休暇といったものを全社的にとりましようということで設けておられて、家族記念休暇は、家族をもうちょっと広げて親戚、友人、恩師、そういった大切な人の記念日に休暇を年間で6日とることができる。身近な人への感謝の気持ちを忘れずにいるということをサービスのほうにもつなげるといったことで、こういう制度を導入されているということを知っております。

OJTソリューションズさんは、トヨタ自動車出身のトレーナーさんと若手のコーディネーターがタッグを組んでサービスを行っている企業さんです。こちらも1つのプロジェクトが終わったごとにインターバル休暇といった形でメリハリをつけた働き方ができるようにされているという例。あと、リフレッシュ休暇取得の例とか、そういったことによって、御高齢の方でもゆとりを持ちながら仕事を行うことによって結果を出すといった例がございます。

かいつまんで幾つか企業の皆様の取組の例を御紹介させていただきました。今年度も「ダイバーシティ経営企業100選」「なでしこ銘柄」、それぞれ選定を今、進めようとしているところがございます。また、こういったワーク・ライフ・バランスの進んでいらっしゃる取組といったものもぜひベストプラクティスとして発信をできたらというふうに考えております。

以上です。

○樋口部会長 ありがとうございます。

御質問ございますか。どうぞ。

○福田委員 質問と申しますか、少しコメントをさせていただければと思います。経済産業省が行っている「ダイバーシティ100選」「なでしこ銘柄」でJEC連合加盟の単組の企業も選ばれたりしております。非常に元気が出るといいますか、経営側も労組側もこういうところから選ばれることが追い風になるということは1つの事実だと思います。こういった取組に非常に感謝しているということと、私どもももう一つ忘れてはいけない観点として、賞を得るまでではないが頑張ったところでどう光を当てるかということが大事なところだと思っております。連合のほうで男女平等参画4次計画を進めているのですが、頑

張っているところの事例等も出していこうと考えておりますので、そういう観点もあるということをちょっとコメントさせていただきました。

ありがとうございます。

○樋口部会長 そういったものも紹介いただけると。連合がやるのかどうかかわりませんが、

○福地室長 関連するコメントをありがとうございます。

私どものほうでも御指摘の点、大変重要だと思っておりまして、ことし取り組みます「100選」と「なでしこ銘柄」のうち、「なでしこ銘柄」そのものとして選ぶものとは別に、例えばすごく伸びていらっしゃる企業さんを、「なでしこ銘柄」という形ではないのですが、発表の際に何らか言及することはできないか、そういったことを今、考えておりまして、今、御指摘のような点も踏まえながらまたいろいろと考えていきたいと思っております。

ありがとうございます。

○樋口部会長 情報を提供していただけるとありがたいのではないかと思います。

○福田委員 はい。

○樋口部会長 ほかにいかがでしょうか。よろしいですか。

よろしければ、資料10、観光庁のほうから資料が提出されております。観光庁はこちらのメンバーではございませんので、内閣府のほうから説明をお願いします。

○大地参事官 前回5月29日に有識者委員から頂戴いたしました質問に観光庁宛てのものがございましたので、観光庁から提出されました資料を事務局から御説明させていただきます。1枚紙でございます。「ポジティブ・オフ」運動につきましては、既に皆様御承知かと思いますが、企業と連携して休暇を取得して、外出とか旅行を楽しむことを積極的に促進する運動でございまして、23年7月から展開しているということでございます。休暇の取得や、外出とか旅行を企業が従業員に対して呼びかけるということでもあります。

これにつきましては、事務局のほうから観光庁のほうに問い合わせをしたのですけれども、今年度又は来年度、「ポジティブ・オフ」運動に関して新たな取組などがあるかということをお聞きしましたところ、特に予定はされておらない、引き続きこの運動を積極的に推進したいということでございました。

以上でございます。

○樋口部会長 何か御質問ございますでしょうか。どうぞ。

○佐藤委員 「ポジティブ・オフ」の話をお伺いしたのですが、その質問でないもので御安心ください。

これまでの話にもちょっとかわるのでございますけれども、長時間の所定外労働時間を削減したり、有給をとりやすくして早く帰りやすくする、そういう働き方改革を進めるというのをいろいろやられているところのお話を伺って、それはすごく大事なのですが、僕もそういうことをやりながらなかなか進まない理由は、もちろん働き方のほうにもあるのですけ

れども、実は生活改革が大事。どういうことかということ、早く帰りやすい職場をつくる、そのために早く帰りたいと思ってということなのです。「ポジティブ・オフ」なのです。つまり、早く帰りたいということが社員の側になかなか難しい。

確かに子育てで早く帰りたいという人がいますね。でも、職場には早く帰って何するのという人、ない人がたくさんいるのです。

でも、海外で言うと、例えば早く出てきて、3時ごろ帰ってしまうわけですよ。先ほどの話にもかかわるのですけれども。帰ってやることあるかということなのです。

自分の生活を楽しむ。つまり、人生全体の豊かさというとき、仕事だけでなく、自分の生活が豊かになることが人生全体が豊かだ。これがなかなか日本で。つまり、働き改革、生活改革をやらないと、実はこれ以上進まないとすごく思っていて、「ポジティブ・オフ」は、そういう点では評価しているのです。ただ、これは旅行とかそちらに引っ張ってしまっていて、生活を楽しむ、豊かにするというのはなかなか難しいのです。これは個人の生活なので、国とか何かでああしろこうしろ、企業もああしろこうしろというのができにくいところなのですけれども、働く一人一人、結婚している人、独身の人も含めて、仕事を例えば5時半に終えて帰って何かやるのだと。これがない限りなかなか進まないかなというふうに思っているということです。

それに加えて、時間外労働は結構多いのですが、よく調べてみると、本当に2時間、3時間どうしてもやらなければいけない仕事が残っている日と、実は5時半定時退社なのだけれども、帰る時間を6時半ごろと決めている人がいるのです。これは遊んでいるという意味ではないですよ。この45分とか1時間ぐらいというのは、それまでの所定労働時間の働き方を変えるとなくなる。本当にすぐ変えられる。つまり、なかなか削減は難しい、本当にきょうやらなければいけない2～3時間の残業と、所定労働時間、早く帰ろうと。飲み会があるときは帰るわけですよ。飲み会があれば、45分、1時間の所定外労働、残っていないのです。これは残業をつけているという意味ではないですよ。

極端な言い方をすると、子育ての人とか飲み会がある人でなくて、みんなが5時半に帰って何かやるのだと。つまり、そういう生活改革をどう進めるかというのがすごく大事なことです。ですから、「ポジティブ・オフ」みたいなものをもうちょっとうまく広がっていけばいいかなというふうに思っています。感想です。

○樋口部会長 これは最大の問題だろうと思うのですが、政策としてどう進めるか。

○佐藤委員 そこがまた難しい。

○樋口部会長 どうぞ。

○榊原委員 今の佐藤先生の話にちょっと触発されまして、先日弊紙のほうでもちょっと取り上げたのが、今、定年退職する男性の中にアルコール中毒、アルコール依存症になる人が多くて、アルコール依存症の中に占める高年男性というのが急速に伸びているのです。原因は明らかで、職場にしか居場所がない。職場にしか所属先がない。要するに、一生懸命仕事のために人生の時間を使ってきた人たちが、くるっと職場から切り離されたときに

行き場もやり場もなくしてそういうことになってしまうという、大変もったいないことが起きている。だけど、一方で社会保障の中では公費を使って高齢者を支えるというようなことができなくなっているから、ヤングシニアの若い人たちが地域の中で支え合ってくれというふうに思っているのに、そこがまだうまくいっていない。

なので、働き方の改革とか休みのとり方の中に、定年退職、第二の人生をにらんだ現役時代からの時間の使い方を見直していくということが、職場にとっても、社会全体にとっても、個人のハピネスにとっても恐らくいいであろう。とりわけ中高年男性に向けて、第二の人生をより豊かに、物すごく長い時間、20年、30年という時間がその先にあるのだから、現役時代中からいろいろな形で家族や地域の中に着地していくための準備として、いろいろな時間の使い方をやっ払いこうというのをダイバーシティの中に入れられたらウィン・ウィンでいいのにという気がしました。

先ほどの経産省の方のお話の中で、株式会社セレクトィーさんが家族記念休暇を年6日と書いていらっしゃる。例えばそういうところに、地域活動休暇年6日というのを40歳以上の社員に義務づけなくてもいいから奨励してみるとか、社会貢献活動休暇というようなものを有給の中にプラスアルファで入れてあげて、それをレポートとして出してもらおう。会社に出すのかどうかわからないですけども、やってもらおう。そうすると、男性も女性もそうですが、世の中にどんなニーズがあるか、地域の中にどんなニーズがあるか、家庭の中に既に居場所がなくて戻りにくくても、地域の中に居場所を見つけられたら、それがまたいろんな意味でいい循環をつくると思うのです。いろんな気づきが広がれば、それが会社の中でのイノベーションにもつながるかもしれない。

こういう休暇の出し方、特に中高年男性にとって違和感のない時間の使い方の提案というのが入れ込めていけたらいいなと思って発言させていただきました。

○樋口部会長 ありがとうございます。

文科省もいらっしゃるのですが、生涯学習ということで何かありますか。今、佐藤さん、榊原さんのほうから。

どうぞ。

○阿部委員 参考になるかどうか。私は十何年前に電機連合が調査したデータを使って、引退生活に現役の働き方がどう影響したかというのをやっただけですが、それをやってみますと、一番ハッピーな引退生活を送っているのは、平均的に言うと地方のブルーカラーの人たちなのです。それは何をやっているかというのと、地域密着で例えば少年野球の監督をやっっていたとか、あるいは消防団に入っっていたとか、そういう人たちは結構幸せな引退生活。一番だめな引退生活は、都市型のホワイトカラーなのです。職場に執着して仕事をやっ物すごく探す。不幸になっているというのがあるのです。

例えば少年野球の監督、サッカーでもいいのですけれども、そういうところにも積極的に目配りするとか、あるいは趣味を持たせる。

今、厚労省で能力開発の話をしているのですけれども、今、能力開発で一番

問題になっているのが、時間がないということです。労働時間が長いというところが課題となっているわけで、能力開発も生涯学習も基本的に同じような自己投資、あるいは人的資本への投資なので、そのあたりの観点からも労働時間の見直しを考えるべきかなというふうに思います。

○樋口部会長 どうぞ。

○安井生涯学習官 企業の就業時間を縮めることに関しては、文科省としての取組はないのですが、例えば土曜日の教育活動等で、地域や企業を学校に巻き込んだ学校づくりといったようなものを推奨していますので、そういったところにお父さんたちとか子育て世代の方とかがどんどん入っていくようにすると、それは将来的には学校を核にしたコミュニティということで、定年後の生活にもそのときの人脈といったものが生きていくというようなことがあると考えております。

○樋口部会長 どうぞ。

○佐藤委員 先ほど発言したのですが、これは個人の生活なので、ああしろこうしろというふうに言うのは難しいと思うのですが、今、榊原さんが言った定年後のこととか、例えば在職中に介護の課題に直面したとき、仕事よりは生活をいろいろ豊かにしておくことがプラスだというようなメッセージを出していくことが大事だと思うのです。

例えば先ほどの研究で言うと、デンマークだったかな、在職中、介護の課題を抱えている人がいる。介護の課題のストレスが低い人というのはどういう人かということ、もちろん介護の時間の長さもあるのですが、長さが同じでもストレスが少ない人というのは、仕事と介護以外にやっていることを持っている人なのです。それ以外のもう一つの間を持っているから、介護がある程度長くても介護についてのストレスが低い。こんなような研究があるので、そういう情報を出していく。先ほどの阿部先生、榊原さんのお話もそうだと思いますけれども、そういうメッセージを出していくということがとりあえず1つのやり方かなというふうに感じています。

○樋口部会長 どうぞ。

○海老井委員 ちょっと関連するのですが、福岡県は県民意識調査というのを5年ごとにしているのですが、その中でいつも世代間の差が出てくるのです。働き方についてもそうなのですが、若い世代はワーク・ライフ・バランス的な働き方を希望しているのですね。そして、子供を2～3人欲しいと言うのですが、実態はどうかというと、実際に働き始めてしまうと、会社の習慣、風土というか、そういったところで早く帰るなんてとても言えない、言い出しにくい。常に忙しいと言ったり、忙しくしていないと仕事に熱心でないような、そういう評価をされそうな懸念を抱いているようなところがあるのですね。

先ほど意識啓発とありましたけれども、若い世代の人生、生活を豊かにするには、余暇時間というのは絶対に必要なものなのだ、そういうことがなければ本当のダイバーシティも生まれないのだと。それから、今、地域の消防団がいなくなってきたとか、あるいは子育てを助けてくれる人がいなくなったとか、昔は地域がしてくれたことができなくなった。

そういった問題もありますので、時間をつくってボランティアをする、地域に貢献する、そういったいい事例を出して、若い人のワーク・ライフ・バランス的、バランスのとれた生き方、仕事人間で一生終わるのは嫌だという感覚をもう少し大事にする、当然化していくような研修、啓発のやり方というのも内容的に必要なのではないかなというふうに痛感しております。

○樋口部会長 どうぞ。

○大沢委員 ワーク・ライフ・バランスというのは、結局は有償労働と無償労働をどうバランスさせていくのか、男性と女性が有償労働と無償労働をどう分かち合うのかという問題であり、そこがうまくできていないので女性の活躍が非常に難しくなっているように思います。なので、この憲章でも夫と妻で無償労働の分かち合いをどう進めていくのかという点でもう少し話をしたらいいのではないかと思います。

もう一つ、今、地方の方にお話を伺うと、人手不足が非常に深刻化している、特に非正規の求人がなかなかとれないという話がございます。この会でも今後の課題としてそこら辺も含めて話し合うといいのかなと思いました。

以上、感想でございます。

○樋口部会長 これは北浦さんのところ、生産性本部でワーク・ライフ・バランス推進のために幾つかの部会が用意されていて、その部会の一つが、先ほどから出てきている企業間のお互いの働き方に影響するような発注の仕方であるとか、そういったリンクのところをどうしていくか。これは慶應の清家さんが部会長でやっています、私に投げかけられたのが、まさに地域におけるワーク・ライフ・バランスの活用ということで、学校教育、杉並区の教育委員会にも入ってもらったりして進めていって、これは高齢者もそうですけれども、同時にお母さん、お父さんだけのPTA、学校への参加でなくて、それ以外の人たちもどういうふうに。そこにおける労働時間と地域活動との関連というような研究をやってきて、やはりそのところはすごく重要です。

懸念しますのは、景気がよくなってきていることから、今までは割と残業時間と景気の関連が非常に強くて、一時、労働時間短縮というか、残業が少し減ったかなと思っていた。景気が悪くてその影響があったのが、またここで景気がよくなって、もとへ戻ってしまうというようなことが起こると、やはり大きな問題なのだろうなと。

従来に比べて景気と労働時間の関係というのは相当に薄れて、景気が悪いからといって残業が減らない、恒常的になっているというところがあるのですが、今回またそれが起こってくる。人手不足という話がありましたけれども、似たようなところがあって、やはり注視していかななくてはいけないかなというふうに思いますね。

これはほかの国でも似たようなことが問題になっていて、アメリカが大きな問題を抱えているのは、就業率、働いている人たちの比率が、20代、30代で大きな低下を示しています。とても無視できないような、数%を超えるのがこの10年間で減っている。ニートではないですけれども、失業者にならない、しかし、非労働力化しているというような形で起

こっていて、そこの教育というか、社会への復帰をどう支援するのかというのが大きな課題になっているのです。

その中で地域の支えというのが重要だというような指摘もしばしばなされていて、おっしゃるように、会社の中の話に割とワーク・ライフ・バランスが限定されているわけですが、社会としてどうするのだという視点ですね。これは、各府省あるいは団体の方々に御意見を聞くことも重要なのですが、それだけでは解決できないような、社会としての取組というのを問題提起していただいたのかなと思ってしまして、今後これも考えていかなくてはいけないかなと思います。

であります、時間がちょうど12時ということでございますので、特に発言したいということがあればあれですが、いかがでしょうか。

なければ、本日のこの会議は以上で終了したいと思います。

次回の評価部会は、女性の継続就業の促進、男性の育児・家事参画の促進及び仕事と介護の両立の推進について御発表いただきますので、どうぞよろしく願いいたします。

最後に、今後の予定について事務局からお願いします。

○大地参事官 今、部会長からお話がありましたように、次回は10月8日（水）の15時から開催の予定でございます。どうぞよろしく願いいたします。

以上でございます。

○樋口部会長 それでは、本日の部会は以上で終了いたします。どうもありがとうございました。