

仕事と生活の調和連携推進・評価部会（第40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29年2月21日（火）13:30～15:30

2 場所：内閣府本府庁舎3階特別会議室

3 出席者：

<部会構成員>

樋口美雄部会長、飯田隆委員、大曲昭恵委員、北野眞一委員、権丈英子委員、榊原智子委員、佐藤博樹委員、高橋晴樹委員、福田明子委員、安永貴夫委員、輪島忍委員、（阿部委員、大沢委員、小林委員、長谷川委員は御欠席）

<関係省>

人事院：鈴木調査官（嶋田課長代理）

内閣官房内閣人事局：桑原専門職（鈴木参事官代理）

総務省：山崎課長

文部科学省：小谷参事官

厚生労働省：藤枝課長、源河課長、白鳥係長（森川参事官代理）、

<内閣府>

武川室長、大塚次長、岡本次長、出口参事官、大隈参事官、羽白企画官、宗近室員、田村室員、和田参事官補佐（角田参事官代理）

<オブザーバー>

内閣官房情報通信技術総合戦略室：上村参事官

内閣官房働き方改革実現推進室：武田参事官

総務省情報流通振興課情報流通高度化推進室：吉田室長

厚生労働省職業安定局雇用開発部高齢者雇用対策課：福土課長

独立行政法人労働政策研究・研修機構：田原統括研究員

独立行政法人労働政策研究・研修機構：奥田主任調査員補佐

4 議事概要

○樋口部会長 まだ若干早いのですが、今日出席の御予定の方は皆さんおそろいですので、ただいまから「仕事と生活の調和連携推進・評価部会（第40回）仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議 合同会議」を開催いたします。

お忙しいところお集まりいただきまして、誠にありがとうございます。

本日の議事について、まず事務局から説明をお願いいたします。

○大隈参事官 仕事と生活の調和推進室参事官の大隈でございます。どうぞよろしく願いいたします。

まず本日の御出欠ですが、阿部委員、大沢委員、小林委員、長谷川委員が御欠席でございます。

次に、本日の議題ですが、議題1としまして仕事と生活の調和レポート2016（案）について御説明させていただき、御議論をいただきます。

続いて、議題2は報告事項としております。

○樋口部会長 それでは、議題1の仕事と生活の調和レポート2016（案）について議論いたします。事務局からまずレポート（案）の全体像について説明をお願いいたします。

○大隈参事官 資料2がレポート（案）の全体になっております。資料1が主なポイントとなっておりますので、両方御覧いただければと思います。

まず資料2でございますけれども、1枚表紙をおめくり下さい。「序」の下から2段落目にありますように、本レポートは、各主体における取組を定点観測し、今後の展開を含めて紹介する。そして、仕事と生活の調和の実現状況の把握をした上で、今後に向けた課題を洗い出し、重点的に取り組むべき事項を提示していくことを目的として作っております。

構成につきましては目次にありますように、「第1章 「憲章」・「行動指針」と推進体制」、「第2章 仕事と生活の調和実現に向けた取組」として、こちらに御参加いただいている各主体の取組。それから、1枚おめくりいただきまして、「第3章仕事と生活の調和実現の状況」において、数値目標を設定しています指標の動向を把握。そして、「第4章 今後に向けた課題及び当面重点的に取り組むべき事項」という構成をしております。

レポート2016（案）の策定に当たりまして、まず数値目標を設定した指標の動向を確認し、進捗状況を把握したいと思っております。資料2のレポート（案）の95ページをお開きいただければと思います。これが数値目標を設定した各指標の動向となっております。

ワーク・ライフ・バランスが実現した社会の姿として、「I就労による経済的自立が可能な社会」を目指すべきと憲章ではされておまして、それを測る指標として①～③を設定しております。

この見方ですが、青は数値目標を設定した時点から数値目標の目標年に向けて直線的に進捗すると仮定した場合に、その直線よりも更に進捗が良いというものです。逆に赤は数値目標を設定した時点よりも悪化しているものです。色がついていないものは、直線的な

進捗まではいっていないけれども、目標設定時点よりは悪化していないという指標です。

「Ⅰ就労による経済的自立が可能な社会」を測る指標のうち、就業率あるいはフリーターの数というのは順調に進捗をしています。特に就業率の60～64歳については、10年で11ポイント上昇していることが特徴的かと思えます。

次にワーク・ライフ・バランスが実現した社会の姿として目指すべき「Ⅱ健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会」。こちらには労働時間関係の4つの指標がありますが、設定した時点よりは悪化はしていないけれども、直線的までには進捗していないという状況です。

「Ⅲ多様な働き方・生き方が選択できる社会」となっているかどうかを測る指標は⑧から⑬までです。⑩第1子出産前後の女性の継続就業率は非常に大きく伸びているということで青がついています。他方で自己啓発を行っている労働者の割合は、目標を設定した当時よりも悪化をしており赤となっています。

これがワーク・ライフ・バランスの現在の進捗状況ということです。

こういった現状を踏まえた上で、今回の各主体の取組のポイントは、資料1を御覧いただければと思います。

大きな柱としては、(1)として継続就業の促進について前回のものよりも手厚く書いています。女性の継続就業の動向と課題については、前回の権丈先生の提出資料なども加えております。それから、今日この後も議論させていただきますが、高齢者の継続就業についても進捗しているということで、レポートにも書き込んでいきたいと考えております。

それから、継続就業を支える上で大変重要な柔軟な働き方であるテレワークについて、従前は数値目標にありましたが、現在は数値目標としては設定しておりませんが、施策としてかなり進めてきておりますので、本日御説明した上、レポートにも書き込んでいきたいと考えております。

それから、男性の子育てと参加の支援促進についても、好事例を書きたいと考えております。

「転勤」への対応もワーク・ライフ・バランスを実現させる上で重要ですが、最近調査が取りまとまっているということで、調査の御説明をいただいた上、レポートにも書いていきたいと考えております。

大きな2つ目の柱としては、(2)働き方改革の推進について、長時間労働の是正を中心としまして、働き方改革実現会議の動きを今年のレポートには盛り込んでいきたいと考えております。この実現会議の動きについては後半で御報告を担当の方からいただくことにしております。また、長時間労働の是正のための直近の取組についても、この後、御説明をいただき、レポートにも書いていきたいと考えております。

さらに、地域での取組、経済4団体での新たな動きなどもレポートに盛り込んでいただければと考えております。

また、このレポート2016(案)作成に当たりましては、御参加いただいている各構成員

の皆様にも多大な御協力をいただいております、心から感謝をしております。

レポート全体の説明は以上でございます。

○樋口部会長 数値目標に関連しまして、最近重要な取組が行われているということでございますので、厚生労働省の藤枝労働条件政策課長から説明をお願いしたいと思います。

○藤枝課長 よろしく申し上げます。私どもから資料3、資料3-2を出させていただきます。長時間労働の是正に向けた取組を随時行っておるわけでありまして。大きな制度的な労働時間の上限、時間外労働の上限をどうするかという大きな枠組みの議論は、働き方改革実現会議で今、実施が議論されているわけでありましてけれども、できることからやっていくというスタンスの下に、厚生労働省として取り組んでいる内容を御説明させていただきます。

資料3でございます。これは昨年12月に策定したものでございまして、「過労死等ゼロ緊急対策」と銘打った政策パッケージでございます。昨年、若い新入社員の方が自ら命を絶つという非常に痛ましい事件があったということも踏まえまして、こういった過労死等をなくしていくという対策として取組を掲げてございます。

大きく3つ柱を立ててございまして、1つが違法な長時間労働を許さない取組の強化。2としまして、メンタルヘルス・パワハラ防止対策のための取組の強化。3番目として社会全体で過労死等ゼロを目指す取組の強化としております。

次のページから簡単に御説明させていただきますけれども、まず1の違法な長時間労働を許さない取組の強化として、まず(1)でございますが、新ガイドラインによる労働時間の適正把握の徹底ということでございまして、長時間労働を防止するという観点で労働時間を企業のほうで適正に把握していただくことが肝要ということで、これまで局長通達で示していた内容を、新たにガイドラインということで企業向けに策定をし直しまして、これを周知することといたしました。

矢印の下にございますように、内容としては、1つは労働者の実労働時間、実際に働いた時間と労働者本人が自己申告した時間に乖離がある場合には、その差について使用者はちゃんと実態調査を行っていただきたいということ。それから、自己研さんの時間という名の下に時間外労働が行われたという実態もございましたので、使用者の明示または黙示の指示により自己啓発等の学習や研修受講をしていた時間は、労働時間として取り扱わなければならないこと等を明確化することにいたしまして、こういったものを企業向けのガイドラインとしてまとめて周知を始めたところでございます。

次のページで、(2)長時間労働に係る企業本社に対する指導ということで、これまで労働基準監督署の監督指導というのは、工場であったり、支店だったり、営業所だったり、そういう事業場単位が基本だったわけでございますけれども、全社的な取組をしていただかないと、長時間労働を会社として、企業としてなかなか防止につながらないという点も踏まえまして、長時間労働を複数の事業場で行うような企業に対しては、本社に対する指導を更に強化していくこととしております。

次のページでございますけれども、（３）では是正指導段階での企業名公表制度ということで、これまでも当然、労働基準法は罰則付きの法律でございますので、著しい違反があった場合には送検手続を執ることがありまして、その送検手続の段階では当然、企業名は公表しておりました。ただ、送検に至らないまでも、これは悪質だという場合には企業名を公表するというので、これも新たな取組としてやっておりましたけれども、なかなか件数が上がっていないという批判もいただきまして、この企業名公表制度を強化しようということでございまして、現在の要件を更に引き下げまして、月80時間超えであって、2事業場で問題があるような事例が見られた場合には、本社に指導した上で、それに従わない場合には企業名を公表するというような取組を強化したところでございます。

また、（４）は、そもそも中小企業などでは36協定そのものを知らないとか、締結していないという事案もまだまだあるということでございまして、36協定未締結の事業場に対する監督指導の徹底も行うことにしております。

1枚飛んでいただきまして、2番目の柱の（１）としてメンタルヘルスでございます。これまでも、事業場単位ではメンタルヘルス対策についての指導を行ってございましたけれども、これにつきましても企業本社に対する特別指導を実施しようということで、強化を図ったところでございます。

次のページにございますように、（２）はパワハラ防止でございまして、これまでも当然、周知啓発等はやっておったわけですが、より具体的に指導をしていこうということで取組を強化することにしております。

また、（３）でハイリスクな方を見逃さない取組の徹底ということで、当然、産業医の方に面接指導等が課されておるわけですが、どの方が何時間、時間外労働をしているかという情報がしっかり産業医の方に伝わらないと、的確な面接指導につながらないのではないかとこの観点から、ハイリスクな方の労働時間等の情報を産業医にちゃんと集約するように、そういった取組を企業にさせていただくような対応を図ってまいりたいと思っております。

最後、3番目として、社会全体で過労死等ゼロを目指す取組の強化ということで、事業主団体に対する要請でありますとか、相談窓口の充実、法令違反で公表した事案のホームページでの掲載などをやっていくことをまとめたところでございまして、順次できるところから実施に移しているという段階でございます。

なお、資料3-2は、これまでも長時間労働に対する労働基準監督署による監督指導を強化してまいりました。一昨年から100時間超えが疑われるところに対して集中的な監督指導を行ってまいりましたが、平成28年4月からはこの数字を下げまして、80時間超えが疑われるところに対する監督指導を強化し、集中的にやってまいりました。4月から9月まで半年分でございますけれども、結果がまとまりましたので参考までに配布しております。

簡単に申し上げますと、長時間労働が疑われる1万59事業場に対して監督を実施しまして、その中で6,659事業場、全体の66.2%で労働基準法などの違反が認められ、さらに、違

法な時間外労働があったものが4,416事業場、43.9%という状況でございました。これに対しては労働基準監督署のほうでしっかりと指導し是正を図っているという状況でございます。詳細は後ほど見ていただければと思っております。

以上でございます。

○樋口部会長 ありがとうございます。

続きまして、資料4に基づきましてワーク・ライフ・バランスの実現に影響する転勤について、最近JILPTで調査がまとめられたと聞いておりますので、それについて説明をお願いいたします。

○奥田調査員 労働政策研究・研修機構の奥田と申します。

今回、当機構が実施いたしました「企業における転勤の実態に関する調査等」につきまして、アンケート調査結果の概要を中心に報告いたします。そもそも近年、労働者の仕事と生活の調和が重要な政策課題になる中で、平成26年12月27日に閣議決定された「まち・ひと・しごと創生総合戦略」では、転勤の実態調査をすることが盛り込まれています。また、平成27年6月30日に閣議決定された「まち・ひと・しごと創生基本方針2015」においても、2017年3月までに「転勤に関する雇用管理のポイント（仮称）」を策定するということが盛り込まれておりました。これらを踏まえまして、当機構では転勤の実態把握につきまして、2か年にわたる調査計画を立てて実施したところです。

1年目につきましては企業ヒアリングを実施し、2年目につきましては企業アンケート調査を実施いたしました（企業ヒアリングについては資料4-2参照）。今回は資料4-1に基づきまして、調査結果について報告させていただきたいと思っております。

早速、資料を御覧ください。まず3ページ目の調査の概要をご覧ください。本調査は、企業の転勤につきまして、企業と労働者双方にアンケートを実施しております。ここでの転勤とは、出向を含む転居転勤を念頭に置いております。調査方法は郵送による配布・回収です。企業調査は、全国の常用労働者300人以上の企業1万社を対象に、一方、正社員調査は当該企業を通じまして、転勤経験のある正社員8人を配布対象として、実施しました。企業調査につきましては有効回収率が18.5%、正社員調査（転勤経験者が対象）は有効回収率7.3%となっております。以下、全体的な概要について説明させていただきます。

4ページは調査概要での回答者属性でございます。

5ページ以下が企業調査の結果です。

6ページを御覧いただければと思います。まず転勤の目的に関することなのですけれども、転勤のある企業について集計したものが図表2-2でございます。数値の大きいものから御覧いただけましたらわかりますように、「社員の人材育成」がもっとも多く、続きまして、「社員の処遇・適材適所」や「組織運営上の人事ローテーションの結果」、「組織の活性化・社員への刺激」、「欠員補充」、「幹部の選抜・育成」というぐあいに並んでいるかと思えます。

続きまして、8ページを御覧ください。転勤のルールについて見ておりますが、明文化

しているかどうかという点について聞いたものですが、図表 2-5 を御覧いただきましたらわかりますように、「明文化して定めている」が11.6%、「明文化していないが運用ルールがある」というのが10.1%である一方、「定めていない」企業が76.4%というぐあいです。大体7割方は転勤のルールを定めていない。明文化、あるいは運用ルールがあるとするとする企業に、そのルールの内容を見たものが図表 2-6 になりますが、それを見ますと「転勤の期間（長さ）」が53.2%ということで、これが比較的高いという結果かと思えます。

10ページを御覧いただければと思います。転勤のパターンを見ていきたいと思いますが、図表 2-9 というのがありますけれども、いわゆるジョブ・ローテーションがある企業も含まれることから、赴任期間としては3年とか5年が多い。また、図表 2-10 を見ますと、転勤経験者の中で、新卒入社で定年まで働いた場合の1人当たりの転勤回数は、まず海外転勤を見ますと「1~2回」というのが81.4%で最も多い。ところが、国内転勤となるとかなりばらつきがありまして、「1~2回」が最も多いのですが、そのほかにも「7~9回」、「10回」という企業もあるということです。非常にばらつきがあるという結果でございます。

19ページに飛びたいと思います。転勤の配慮ということを知っています。今回、仕事と生活の調和の観点があるということですので挙げさせていただきますと、図表 2-29 を御覧いただければと思います。過去3年間で転勤における家族的事情等の考慮というものを見ていきますと、「親等の介護」が56.7%で最も多く、次いで「本人の病気」、「出産・育児」、「結婚」、「子の就学・受験」、「配偶者の勤務（共働き）」が大体2割ぐらいある。企業が配慮している項目としては、介護が最も多いのですが、それ以外でも出産・育児など、仕事と生活の調和関係のものも結構並んでいるということかと思えます。

以上が企業調査でございまして、次に、目を転じまして正社員調査について触れたいと思います。23ページ以下が正社員調査の結果です。26ページを御覧ください。転勤配慮と免除配慮の有無ということで、図表 3-5 では転勤免除配慮を求めたことの有無を見ていきます。これは正社員（転勤経験者）に尋ねておりますが、12.2%の方が転勤配慮を求めた経験がある。

図表 3-6 で転勤免除配慮を求めた事情とありますけれども、やはり多いのは「親等の介護」や、「子の就学・受験」、「出産・育児」関係なども高く出ている。「結婚」も11.7%で、これは男女ともにある程度、訴えをなさる方がいる。右にある図表 3-7 を御覧いただければと思いますが、そのような配慮を求めて結果はどうなったかという点ですが、転勤対象から外されたというのが29.0%、一方、配慮がなく転勤したというのが30.6%とありますので、3割ぐらいが対象から外されているのですが、配慮がなく転勤したというのも3割ぐらいおられて、様々であるのかなということでございます。

最後に、28ページの転勤に対する認識について触れて終わろうと思います。図表 3-11 で現在の会社での転勤経験に照らして困難を感じるかをまとめておりますが、「そう思う・

計」を見てみると、「介護がしづらい」や「持ち家を所有しづらい」、「進学期の子供の教育が難しい」が結構多いのですけれども、それだけではなく、「結婚しづらい」、「子供を持ちづらい」、「育児がしづらい」に困難を感じる層も一定数おられる。また、右にある図表3-12を御覧いただきますと、これは男女別で「そう思う・計」だけ抜き出して見っていますが、やはり女性だけではなく男性のほうも「結婚しづらい」、「子供を持ちづらい」、「育児しづらい」という点を挙げられる方がおられる。転勤が仕事と生活の調和にかかわる問題であることがうかがえます。

簡略ではございますが、調査結果について説明させていただきました。この調査結果につきましても、厚生労働省で2017年1月に設置された「転勤に関する雇用管理のポイント（仮称）」策定に向けた研究会でも報告させていただいたところがございます。

以上でございます。

○樋口部会長 どうもありがとうございました。貴重な情報ありがとうございます。

今、説明がございました転勤に関する雇用管理のポイントについて、これは担当の厚生労働省源河職業家庭両立課長から説明をお願い致したいと思います。

○源河課長 御紹介いただきました源河です。資料はございませんが、転勤に関する雇用管理のポイント策定に向けた研究会について、簡単に御紹介させていただきます。

この研究は、「まち・ひと・しごと創生総合戦略」で、労働者の仕事と家庭生活の両立に資する転勤に関する雇用管理のポイントの策定を、2017年3月末までに目指すとされたことを踏まえまして、1月から開催しております。この研究会の座長には、本日も御出席いただいております中央大学の佐藤先生に就任していただいております。

これまで2回開催いたしまして、1回目は今、御紹介のありましたJILPTさんの調査結果や、佐藤先生がなさっている中央大学のプロジェクトにおける転勤に関して御報告いただきました。

2回目は非公開で企業ヒアリングをさせていただき、3回目は明日、開催する予定でございます。

この転勤に関する雇用管理のポイントの性格でございますが、企業に対して法的拘束力を課すようなものではなく、今、転勤に関して見直したいと思っている、あるいは実際に見直している企業が多くある中で、その際の参考になるような手順やメニューをお示しすることを想定しております。3月末までに作成する予定でございますので、策定できたらまた資料として出させていただきますと思います。

以上でございます。

○樋口部会長 そうしましたら、また資料が出ましたら説明のほどお願いいたします。

先ほど数値目標の進捗状況について事務局から説明いただきましたが、60～64歳の就業率が進捗しているという点につきまして、少し議論をしたいと思っております。

まず厚生労働省の富士高齢者雇用対策課長から、説明をお願いしたいと思います。

○富士課長 それでは、高齢者雇用対策について御説明をいたします。

ここにも書いておりますように、今、一番力を入れているところが特に65歳以上の高年齢者について、多様な形態で雇用、就業機会を確保していくことです。

そういう中で今、やっていることが大きく3つございます。一番上が企業における雇用確保ということで、企業における65歳までの雇用確保措置を徹底させております。28年の集計結果で申しますと、定年制の廃止をやっているところが2.7%、65歳以上の定年企業が16.0%、あと残りが継続雇用ということで、大体8割強が継続雇用している状況でございます。

また、希望者全員の65歳までの継続雇用制度の導入を義務づける中で、希望者全員の66歳以上への継続雇用制度を導入しているところが4.9%、また、70歳以上まで働ける企業の状況が21.2%という状況がございます。これを踏まえ、2つ目のところですが、65歳以降の継続雇用の延長、それから、65歳までの定年の引上げ、これを自発的に行う事業主に対しまして助成措置を行っております。

また、高年齢者の働きやすい環境整備を行う事業主に対する助成ということで、高齢者の雇用環境ないしは定年延長に対し、65歳超雇用推進助成金を支給いたします。

3つ目が継続雇用延長・定年引上げのマニュアルを28年度内に作成しまして、マニュアルを活用しながら事業主への相談援助を行っていきます。

4番目の○ですが、65歳以上の高齢者を雇い入れた場合に事業主に対して助成金が出るということで、70万円が支給されるというのが企業に対する雇用確保の支援でございます。

2番目が中高年齢者の再就職支援ということで、まず、改正雇用保険法が29年1月施行になりました。これまで65歳以上の再就職した方には雇用保険が適用になっておりませんでした。雇用保険を適用したということでセーフティーネットが完璧になりました。それから、2番目ですが、65歳以上の高年齢者に対する再就職支援を重点的にやっていくということで、生涯現役支援窓口を設置したところでございます。今現在、全国の主要なハローワーク80か所に設置しており、29年度は、これから予算が通りますが、110か所に増やしていくということで、この窓口におきましては本人の状況に応じました職業相談、職業紹介、高年齢者向けの求人開拓等をしながら再就職支援を行っていくことになっております。

高年齢退職予定者キャリア人材バンクの実施でございますが、産業雇用安定センターにおきまして高年齢退職予定者のキャリア等を情報登録して、65歳を超えて働ける企業とのマッチングをしていくということで、今年度から実施しまして、65歳以上まで働きたいという人たちや受入企業のデータを今、蓄積しているところでございます。

それから、起業により中高年齢者の雇用機会を創出する事業主に対する助成ということで、起業自体は経産省で助成金が出ますが、それにあわせて環境整備をしていく。例えば求人募集をするとか、そういう場合においては厚生労働省からも助成金が出るという形でございます。

地域における多様な雇用就業機会の確保ということでございますが、改正高年齢者雇用安定法を28年4月に施行したことによりまして、自治体と関係機関から成ります協議会を設

置しております。協議会が事業をしたいという場合については、その提案に基づく高齢者の多様な雇用・就業機会の確保に資する事業を、生涯現役促進地域連携事業として実施しております。これにつきましては、実施箇所数を現在の15か所から35か所に増やしていき、協議会等が実施する高齢者の就労促進に向けた事業を支援しながら、先駆的なモデル事業の普及に努めてまいります。

一番下ですが、改正高年齢者雇用安定法によるシルバー人材センターの就業時間の要件の緩和でございます。これにつきましては派遣、紹介に限り都道府県知事が指定する業種、職種において、就業時間を20時間から40時間に引き上げる仕組みを創設するというものでございます。現在、人手不足分野等において、20時間を超えて就業していただいております。

今、実施している高齢者対策は以上でございます。

裏のページでございますが、第7回働き方改革実現会議、これは2月14日にごさいました、厚生労働大臣のプレゼン資料でございます。左側に高齢者の就業の現状と課題がございます。働く高齢者が非常に増加しており、10年おきに数値を示していますが、平成8年から28年においては847万から1,286万人に増えています。また、その右側でございますが、働きたいが働いていない高齢者の割合は65歳以上で22%、27%と増えています。

2番目の図は、高齢者の希望する働き方についてです。これは大半が、7～8割が非正規雇用です。また、希望する月収を聞いておりますが、10万円未満が半分程度となっております。起業した者のうち60歳以上の割合はだんだん伸びてきておりまして、今は起業した方の60歳以上が32%という状況でございます。

今後の対応なのですが、右側に移りまして、仮称ですがエイジレス社会実現プログラムを推進していくこととしております。一番上がエイジレスに働くためのキャリアチェンジの促進ということで、就職を希望する高齢者等の職務能力評価に基づく積極採用を企業に期待しております。それに対し、厚生労働省としては、先ほどもありました企業の再就職の受け入れや、就労マッチングの支援を強化していくという意味で、年齢にかかわりのないエイジレスサポートを、ハローワーク全体で実施していきます。あとはハローワークの高年齢者の専用窓口を80か所から300か所に増設するとともに、短時間を含む求人開拓も進めていきます。

2番目がふるさとリターンマッチングネットワークということで、Uターン、Iターン、Jターンという希望のある方、ハローワークの全国ネットワークを利用しまして、ハローワーク及び関係機関、金融機関とか商工会議所と連携をとりながら新たなネットワークを構築していきます。それから、エイジレス企業へのキャリアチェンジの希望者に対する支援ということで、職務に基づく公正な評価により働ける企業へのマッチング支援をするため、求人票にも明確化していこうということでございます。

2番目が継続雇用等の促進ということで、65歳を超える継続雇用等に対する企業トップの理解を促進していくということで、先ほども申しましたが、継続雇用とか定年延長等の

支援として、助成金の強化をしていきます。また、マニュアルを新たに作成して企業訪問し、相談・援助をするとともに、高齢者就業と若者を始め、企業全体の活力の増進を両立させた好事例も収集しながら普及していきます。

あと、雇用でない多様な働き方の促進についてです。起業する高齢者の割合は多く、起業による就業機会の創出を支援するため、起業に伴う雇用に対する助成の強化や、先ほど説明しました生涯現役地域連携事業の実施箇所数を15箇所から100箇所に増やすことにより、起業の取組を促進していきます。それから医療系ベンチャーのマッチング支援や、シルバーを活用した人手不足感のある業界とのマッチング支援の強化を図っていきます。

以上が高齢者の就業促進の内容でございます。

○樋口部会長 ありがとうございます。

高齢者の就業促進についてまた後で議論していただきますが、その前にこれもJILPTで調査を行っておりますので、この調査結果について説明をJILPTの田原統括研究員からお願いします。

○田原統括研究員 労働政策研究・研修機構の田原と申します。

資料6ですけれども、表紙にありますとおり、昨年11月に労働力不足時代における高年齢者雇用という報告書を出しまして、その内容を報告させていただける機会をいただきまして、どうもありがとうございます。時間も非常に少ないので本当にごくさわりのところ、2ページ目に目次がございますけれども、この報告書につきましては60歳前半層を中心とした高齢者の雇用の課題、60歳後半層あるいは全般の雇用の課題、高齢者の活躍や関連施策の課題というふうに3つに分類して報告書をまとめております。

まず1番目の60歳前半層の関係ですが、13ページに簡単にまとめております。13ページに現状というものがありますけれども、現状の2つ目のポツにありますとおり、60歳前半層はほぼ先ほどの課長の説明にありましたとおり、定着しているということですが、60歳代前半層の働きぶりを評価する制度を用いている、あるいはそれを活用というのは賃金に反映しているという企業は1割強と非常に低調になっております。定年到達後の賃金は大幅に減少しているということがありますが、特に継続雇用の方は4割程度減少している人が多いということですが、それに対して結構否定的な意見を持つ高齢者も多い。それから、賃金が減少したものの、仕事内容が変わっていないという高齢者も多い。そういう現状がありまして、課題としましては雇用のほうは定着しているということですが、高い生産性を上げるためには従業員が納得する雇用管理制度を検討していくことが重要ではないかということです。その際、いろいろ賃金低下について裁判で争っていることが同一労働同一賃金、高年齢雇用継続給付とも関連するので、この動きも注視していかなければいけないということでまとめております。

2番目の60歳代後半層以降あるいは高齢者全般の雇用の課題につきましては、1つ紹介させていただきたいところが16ページの2-3で、各年代における転職経験の有無と現在の就業状況ということで、男性の65~69歳の就業率について、過去に転職したか転職して

いないかで分けています。左側が転職経験あり、右側が転職経験なしということでございます。

例えば、45歳未満の転職経験がない人の65歳現在の、特に下の折れ線グラフ、雇用者である割合は32%となっています。逆に右側の同じく転職経験がない人の45歳未満で転職経験がないという人は22.8%ということで、10%ぐらい、特に45歳未満、45～54歳、55歳～59歳、ここら辺で転職経験がある人のほうが、65～69歳において雇用されている割合が10%ぐらい高くなっている。60～64、65～69はわざわざ転職するのですから雇用割合も当然高くなっているのですけれども、中年あたりで転職している人がずっと働いているというのは美德かもしれないのですが、結構転職したほうが65歳以降、雇用されている割合が高いという知見が得られております。

28ページのところに、60代後半層以降または高齢者全般の雇用の課題をまとめて書いてございます。先ほど申しましたとおり、現状の2つ目のポツのところにありますように、転職経験者のほうが65歳以降の雇用者で雇われている比率が高くなっていますというようなことがあります。その下のポツにありますように、これは逆説的なあれなのですけれども、65歳以降は希望者全員が雇用されているという企業は、結構50代で正社員が離職している企業ほど65歳以降希望者全員が雇用されているというような、ちょっと皮肉な結果も出ております。

先ほど課長からもありましたとおり、今年1月から65歳以上も雇用保険の対象になったので、高齢者の転職、再就職市場の活性化が期待されるということですが、60代の高齢者の不就業者のうち26%は就業希望しているが、不就業のままである。特に60歳前半層の男性は、不就業者のうち42.9%が就業希望しているのに就業されていないという状況になっているということです。

そういうものを踏まえまして、課題としましては、当然、2段落目のところにありますように65歳以降も希望者全員、継続雇用の促進が重要な課題ということでもあります。それから、3段落目のパラグラフにありますように、今後、失業保険が高齢者にも高年齢求職者給付金をもらえるということなので、活性化することが期待されるけれども、高齢者も意識改革あるいは企業側も求人にあった求人を出すような工夫も必要だろうという課題を書いています。

3つ目の高齢者の活躍や関連施策の課題につきましては、最後の36ページにまとめを書いています。現状としましては、年金額が十分でない、あるいはないという人で65歳以降も働かなければいけない人が結構存在していますというようなこととか、あるいは高齢者の就業促進は健康増進にも有効であるというようなこと。それから、家族の健康上の理由、介護等で働けないという高齢者も15%ぐらい存在していましたが、今後、雇用保険の対象になったということで、介護休業給付も支払われるという現状になっております。

こういうことを踏まえまして、特に課題のところの2パラグラフ目のところにありますけれども、年金額の少ない高齢者の就職支援が重要な課題になると考えられますし、働くこ

とが健康や生きがいにかされるということを周知していくことが重要であるということとか、介護休業給付も受給できるようになったということですので、そういうものも活用した高齢者の就業も今後の課題になっていくと考えております。

以上でございます。

○樋口部会長 ありがとうございます。

内閣府でも高齢者の生活と意識に関する調査を行っておりますので、これについて事務局から説明をお願い致します。

○大隈参事官 資料7-1でございます。「高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」ですが、内閣府の高齢社会対策担当が毎年実施しているものですが、本日は事務局から説明をさせていただきます。

先に資料7-1の一番最後、参考を御覧いただければと思います。

2014年の主要国の高齢者の就業率を比較しております。日本は60～64歳の就業率では、男性は74.3%、女性は47.6%、特に男性についてはスウェーデンと並んで就業率が高いと言えますし、65歳以上の就業率も男性29.3%、女性は14.3%ということで、これも男性についてはスウェーデンと並んで高いと言えます。また、冒頭、レポート2016（案）で御説明しましたように、この10年間の進捗をとっても男女平均の就業率が11ポイント上がっています。それはこれまでの資料で御説明いただいたような施策が効いているのだろうと考えます。

あわせて、資料7-1で高齢者の意識を御紹介をさせていただきますが、まず1ページ目になります。「老後の生活費に対する備え」について、日本に特徴的なのは、「特に何もしていない」が他の3か国と比べて割合が高いということです。

1枚おめくりいただきますと、日本は国際的に見ても就業率が高かったわけですが、「就労の継続を希望する理由」を見てみますと、日本とアメリカは「収入が欲しいから」という割合が高くなっています。これに比較してドイツ、スウェーデンは、「仕事そのものが面白いから、自分の活力になるから」という回答割合が高くなっているところが対照的です。

1枚おめくりいただきますと、「日々の暮らしで経済的に困ることの有無」ですが、これは各国とも「余り困っていない」という回答が多くなっております。日本では77.5%が「あまり困っていない」、「困っていない」という回答になっています。

1枚おめくりいただきますと、「ボランティアへの参加状況」すけれども、棒グラフの見方は御注意いただければと思いますが、日本とドイツでは4割以上がボランティアの経験がないということです。他方でアメリカやスウェーデンでは、「宗教・政治活動」に参加をしているという割合が高くなっています。

最後になりますが、「現在の生活への満足度」ですけれども、これも調査国の4か国全ての高齢者の9割が老後生活に満足をしているということでござりますが、日本の場合はあえて言えば「満足」より、「まあ満足」のほうが大きいという状況になっています。

意識調査については以上です。

○樋口部会長 ありがとうございます。

資料7-2について、佐藤委員から何か補足がありましたらお願いします。

○佐藤委員 よく日本は就業率が高くて海外は低いというのは、1つは私が書いたもので見ると、就業率プラス社会参加活動を載せると余り差がなくなってくるということで、ほかの国は働いていない人もほかのことをやっているという意味では、両方足すと結構多い。

生活満足度も、意外に国際比較全体で見ると働いていくことよりも、ほかのことをやっている人のほうが、満足度が高いです。やや日本のことについて言うと、ほかの選択肢がないから働いているという傾向が日本の場合は強いのではないかと。働いていることが悪いという意味ではないですよ。ほかの選択肢があって働いているということよりも、ほかに選択肢がないから働くことを選ぶ。だから働くことは健康に良いとか、このような答えが出てくるのは、本来ほかにやることがあれば別のことをやっている可能性が高いということを書いています。

以上です。

○樋口部会長 そうですか。確かにドイツの伸びはすごいですね。20年前は60代前半は20%しか働いていなかったのだけれども、ここまで伸びてきたかと。

それでは、皆様から御意見、御質問を受けたいと思いますが、何かございましたらお願い致します。

○安永委員 連合の安永でございます。

資料2の仕事と生活の調和レポート2016の5ページ目の(3)の仕事と生活の調和実現のための関係者が果たす役割のところでも2点申し上げたいと思います。

まず【国民】のところのまた書き以降で、消費者として求めようとするサービスの背後にある働き方に配慮するという点でございます。

時節柄、春季生活闘争、春闘の時期でございます。労使の交渉においては生産性の課題が出されることが多くあり、特にサービス産業の生産性が諸外国と比較して低いという指摘をよく受けます。もちろんサービス産業の生産性を向上させる必要性は十分認識していますが、例えば時間帯によってはお客さんが少ないと分かっているながら、道の向かい合わせとか、隣り合わせで我慢比べのように毎日24時間、店を開けているような状況があります。このようなことも生産性が上がらず、長時間労働の是正ができない原因となっているのではないかと思います。

深夜では深夜手当を従業員に払うことになっていきますし、昼間以上にコストがかかっていることは明確です。同じサービスを提供するにしても、コストに合わせて料金を上げることが本来なければいけないと思うのですが、そういうことを消費者としても理解し合うような文化をつくっていかねばならないのではないかと思います。

お客さんからいただくことが難しいのであれば、一部レストラン等に出てきていますように、夜は閉めるという判断、正月は閉めるというような判断も当然の動きのように思わ

れます。

1つの企業ではなかなか難しいことではあると思いますが、社会全体での議論が進むことに期待を申し上げたいと思いますし、この会議からも発信できるものがあるのではないかと思います。

その上の【企業と働く者】でございますが、これは1つの企業の中に着目して記載をしていただいております。一方、企業をまたいだ取引の問題で、私たち連合として公正な取引の推進に向けて取組を進めております。その目的は主には中小企業の賃金の格差問題、その格差是正を目指した取組なのですが、取引問題は長時間労働の課題でもあると認識しております。

大手企業がワーク・ライフ・バランスの取組を強化する影響で、下請の長時間労働につながっているというような笑えない話も指摘されております。会社の方針で不公正な取引をやっているということだけでなく、社員、労働者一人一人によって、知らず知らずのうちにやっちゃっているようなこともあるのではないのでしょうか。例えば金曜日の夕方に発注して、月曜日の朝一番でお願いねといったようなことがそこら中で、私自身の反省も含めて存在している状況を変えていかなければ、中小企業だけで解決するのはなかなか難しいと思います。

あらかじめ厳格な納期が先に決められて、例えばテープカットの日が先に公表されて、その後、設計変更でありますとか仕様変更が次々に発生していくにもかかわらず、納期とかテープカットの日は変わらないというような取引慣行をどう変えていくのか。そのような発信も強化していかなければなりません。その【企業と働く者】というところの行動の中には、自分の会社だけではなく、取引先も含めてそのような認識が必要なのではないかと思います。

以上でございます。

○樋口部会長 ありがとうございます。御意見として承りました。

○北野委員 今日説明のありました資料3-2、過労死等ゼロ緊急対策のところなのですが、労働基準監督署の指導監督結果、1月の公表が資料3-2で配付されています。若干説明いただきましたが、このうち監督指導、労働基準法の法令違反があったというのが66.2%で約7割、そのうち違法な時間外休日労働があったものが、これも4割を超えているということからしますと、いずれにしろ違法な長時間労働は許さないということをしつかり周知徹底していく姿勢というものが重要だと思いますので、ぜひ様々な場面での公表をお願いしたいというのが1点です。

もう一点、今日の資料にはないのですが、都道府県別の監督指導結果はどうだったのかということもあわせて、これから積極的に公表いただければと思いますので、要請としてお願いしておきたいと思います。

○樋口部会長 厚労省から何かありますか。

○藤枝課長 ありがとうございます。企業名の公表につきましては、先ほど御説明したよ

うに過労死等ゼロ緊急対策の中でも強化を図っていくことにしております。また、全体的な長時間労働問題あるいは違反した企業の取り扱いについては、御意見として伺って、できるところからやっていきたいと思っております。

○北野委員 今回は1月の監督指導結果を公表していただいているので、こういうことを様々な場面で公表していただきたい。あわせて都道府県別単位でもお願いできないかなということがございます。企業名の公表をしろということではなく、こういう監督指導の結果を様々な場面で公表していただけると、いろいろな意味で啓発になっていくのではないかと思います。

○藤枝課長 御意見として拝聴しましたので、また対応できるものは対応していきたいと思っております。

○樋口部会長 ほかにはいかがでしょうか。どうぞ。

○福田委員 数値目標のところ課題に思っていることを発言させていただきたいと思うのですけれども、レポートの資料2の95ページになります。

95ページの数値目標の動向で、11番目の認可保育園等の3歳児未満の子の人数について、順調ではないものの、進捗しているとして書かれているのですが、現場に身を置く者として、むしろ悪化しているような状況を感じております。

私は企業別労働組合から成る産業別労働組合で働いておりますので、育児休業をとって、どう復帰しようかいろいろ努力している人とお話をする人が多いのですが、それぞれ皆さん、悲愴な努力をなさっておられて、都市部では待機児童の問題は悪化しているように感じております。

今、国会に雇用保険の一部を改正する法律案が提出されておまして、1歳6か月に達するまで育休を取得しても保育園に入れない場合に、更に6か月延長できるという案が出されております。しかし、これは働けない状態に対する逃げ道でしかなくて、仕事と生活の調和にはなっていないのではないかと捉えています。

働きたい人が働けて、少子化の面からも産みたい人が産める社会にしなければいけないという点から、待機児童問題をどうにかしなければいけないと思っています。

保育所の問題、保育所を増やしても働く女性の数のほうが早いスピードで増えていることや、保育士の問題、地域の問題、その先に見えてくる人口減少の問題など簡単でないことは理解しています。この11番目の目標値をそんなに簡単に高くするわけにはいかないと思うのですが、せめて青字で進捗するぐらいの取組をしていただきたいと考えております。

以上です。

○樋口部会長 何かございますか。

○大隈参事官 保育所の整備は非常に重要だと思いますので、御意見を受けとめまして担当にも伝えて、またこの評価部会の中でも十分に議論できればと思います。ありがとうございます。

○樋口部会長 どうぞ。

○大曲委員 福岡県の大曲と申します。

1つ、高齢者雇用の関係で御報告というか、地方の取組ですけれども、福岡県では平成24年から高齢者の雇用の取組として、70歳現役の支援センターをつくりまして、高齢者の雇用を進めています。やはりきめ細かいマッチングが大変重要だということで、これまで1万人を超える方に登録をいただいているのですけれども、マッチングがなかなか難しいということもあります。直近では5割を超える方々が就労に向かっています。これまで数ということで就労していただくことで来たのですが、先ほどお話がありましたように、仕事の切り分けが重要になってくる、人手不足のところ、例えば介護とか保育のところ、介護のところでしたら、例えば力仕事は難しいのがあって、配膳でありますとか、送迎とか、そういったきめ細かい企業の仕事の切り分け、そして、そこへのマッチング、研修などをやっていかないとなかなか進んでいかないとあると思います。

、ハローワークとつながりを作ってやっていきたいと思うのですが、福岡県は、平成24年から始めたのですが、来年度、29年度から九州、山口で連携の協議会をつくりまして、一体的に進めようとしているのですが、高齢者の雇用、生きがい、そういったところを重視しながら進めないと、なかなか満足いく雇用につながっていかないと実感でして、きめ細かい支援、金銭よりも、そういった細かい支援が必要だなと感じておりますので、ぜひこれからも御支援をよろしくお願ひしたいと思います。

○樋口部会長 ありがとうございます。福岡県の高齢者に限らず非常に取組を積極的になさっているという有名な事例もございますので、またそれを参考にさせていただいて、全国展開というようなことにつながらと思っています。

まち・ひと・しごと創生本部のほうで、都道府県単位で政労使会議を働き方改革についてつくらせていただいて、やっとな軌道に乗りつつあるのかなというような気もしますので、地域における取組というのも非常にこの問題は現場の声を強く反映するということが重要かなと思いますので、ここでもウオッチしていきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願ひします。

ほかにどうでしょうか。

○北野委員 情報労連の北野です。

資料5の今後の高齢者雇用対策のところでお説明いただいたのですが、今、65歳までの雇用確保措置は、実施率が99.5%と相当ほぼ100%に近い水準になっていると思います。ただ、労働組合がとったアンケートでいきますと、実は中小企業の現場では、この法律が改正されたことを知らないという回答もありまして、少し実態と乖離があるなという印象を若干持っているのですが、この実施率の算定の分母、分子というのはどういうものなのか、お伺いさせていただければと思います。

○福土課長 算定の分母でございますが、それは全国の常時雇用する労働者が31人以上の企業、大体15万3,000社が分母でございます。分子につきましては65歳までの定年の引き上げ、それから、希望者全員の65歳までの継続雇用制度の導入、定年の定めがないというの

を合わせまして、そういう措置を講じているところが15万2,000社であり、これらを元に算定した実施率は99.5%となっております。

この調査自体は31人以上の規模の企業で実施しているわけですが、雇用確保措置というのは全ての事業主に対して義務づけられておりますので、30人以下の規模の中小企業に対しましても、都道府県の労働局が主催する各種説明会とか、また、地方公共団体が行う事業主向けの説明会とか、いろいろな機会を通じて制度の周知を図っているところでございます。

また、中小企業を集めて集団でそのような説明会も実際に実施しているところでございまして、さらなる周知に努めてまいりたいと思っております。

○飯田委員 連携会議の飯田でございます。

資料2の140ページから141ページにかけて非常に注目すべきデータがあるものから、御覧いただきたいと思えます。性別役割分担の考え方でございますけれども、今回の調査で役割分担に賛成というのが合計40.6%、反対が54.3%ということで、反対がかなり大きく上回ったわけでございますが、4年前の平成24年の場合は賛成のほうが51.6%、反対が45.1%ということで、役割分担に賛成の意見のほうが多かったのです。この4年間で随分改善されたなと思っておりますが、連携会議のほうでも次世代への働きかけチームというものを発足しましてやっているのですけれども、ぜひ進めていただきたいと思えますので、よろしくお願ひしたいと思えます。

○樋口部会長 ありがとうございます。

変化のほうも少しそうしたら織り込んでいただいて、この時点だけではなくて、変化のほうも盛り込んでということで、ありがとうございます。

輪島さん、どうぞ。

○輪島委員 資料7-1について質問です。図1-3-1で老後の生活費の蓄えは特にしていないけれども、3のところで言うと高齢者は余り経済的には困ってなくて、5の生活の満足度もまあまあ満足しているように読めます。私どもも経労委等でいろいろ分析をして、将来不安等があるので継続雇用制度の環境整備を提言する等しているのですが、ここは大分違うなという印象です。それから、厚生労働省の資料5ですが、裏のページの中央のところの高齢者の希望する働き方は非正規雇用が7~8割、特に60~64歳は79%、その次が80%で、70~74歳は70%に落ちますが、ばりばり働こうという感じではないという点と、希望する月収も最多は10万ということなので、10万未満ですと年収からすれば120万円というような感じなので、ここも大分印象が違うという感じなのですが、そういう理解でよろしいのかどうかをお伺ひしたい。

○樋口部会長 どうでしょうか。

○福士課長 2点目の質問について資料5の関係で高齢者の希望する働き方についてです。特に65歳からは違和感がないと思えますが、3日から4日程度働きたいという人たちが多いと思えます。これは、60~64歳の雇用確保措置の対象となる中、働き方が非正規や嘱

託でも良いですよという形になっている部分と、女性の部分はかなりウエートを占めるということで、非正規雇用の働き方を希望される割合が79%となっています。

それから、希望する月収なのですが、月10万円未満が最も多くなっています。これは、65歳以上は老齢年金との併給調整もあるので、ある程度の部分を稼げば良いという方も多いかと思われまます。また、60～64歳については、60歳で1回お辞めになって、それ以降、働いてる女性も結構いらっしゃること、あとは、65歳以降はそんなに稼がなくてもという人も結構おられるということが大きいかと思われまます。また、逆にしっかり稼がなければいけないという人たちもいるので、多様な働き方を促進していかなければいけないというのが我々の考えです。

○樋口部会長 よろしいですか。

○大隈参事官 1点目ですが、大変恐縮ですが、今日、担当がおりませんので、次回の宿題にさせていただければと思います。

○輪島委員 もう一点よろしいでしょうか。資料6ですが、田原さんにお伺いしたいのは13ページの現状の一番下の5つ目のボツで。定年前後の仕事の内容を変えない無変化型が、責任変化型や業務変化型に比べ課題を抑えられる可能性が高いというのはどういう意味なのか、もう少し御説明いただければと思います。

○田原統括研究員 説明を省略しましたがけれども、同じ資料の11ページを見ていただければと思います。これは第2章で藤本研究員がやったところですが、60歳前半層における雇用確保の課題をいろいろ設問項目で聞いていまして、左側の無変化型というのは仕事が変わっていない。責任変化型というのは仕事は変わっていないけれども、責任が変わった。業務変化型というのは業務自体が変わっているという、その3類型に分類した場合、それぞれやっていますけれども、無変化型、一番上のところが仕事の責任も変わっていないという欄が、例えば高年齢者の担当を自社内に確保することが難しいとか、管理職であった者の扱いが難しいとか、定年後も続けて雇用している従業員の処遇が難しいとか、そういう割合が多く、一番右側の特に課題はないというところも、課題がないという割合が非常に高くなっているということで、雇用管理上の課題を抑えられる可能性が高いということ、こういう推計から言っているということでございます。

○輪島委員 ありがとうございます。

ただ、実際の高裁の判決から見ると、無変化型ではだめなのではないかという感じで、明らかに責任変化型か業務変化型にしなければこれからは対応できないのではないかという感想です。

以上です。

○樋口部会長 ありがとうございます。これはちょっと複雑な話になりそうで、あと、貯蓄のところも世代によって相当違って、現役世代のほうが割と高齢の後を心配している。そのために貯蓄している。逆に消費を減らしているというのは出てくるのですが、ただ、所得自身が水準が下がっている、率は高まっているのですが、貯蓄額は増えてい

るかというとなってこないとか、複雑なので次回またそこら辺はやらせていただきます。

他はいかがでしょうか。よろしければ次の議題に入りたいと思います。

次は、本日頂いた御意見の取り扱いについて、私にまず御一任いただけるかということですが、この仕事と生活の調和レポート2016についていかがでしょうか。このような形で進めていきたいということです。これを加えたほうが良いということがございましたら、またメールでも結構ですので近々お送りいただければと思いますが、よろしいでしょうか。

(「異議なし」と声あり)

○樋口部会長 ありがとうございます。

それでは、次に仕事と生活の調和レポート2016のテーマ等について、事務局から説明をお願いします。

○宗近室員 それでは、レポートのテーマ案につきまして、資料番号なしの「仕事と生活の調和レポート2016」テーマ案というタイトルの資料を御覧ください。一番下に置いてございます。

まず本年度のレポートのポイントでございます、就業継続の促進と働き方の改革の推進を踏まえまして、事務局で①から④につきまして提案させていただいているものでございます。

まずテーマ案の①と②につきましては、特に働き方改革を意識したもので、その中で①につきましては、ワーク・ライフ・バランスの認識を深めるものとして設定したものでございます。また、②につきましては、働き方改革によって例えば家庭、地域での役割の確保や企業における就職、就業継続による人材の確保、定着、また、社会全体の活力などの新たな価値を生み出す社会へというメッセージ性を持たせたものでございます。

さらに、③と④でございますけれども、こちらはワーク・ライフ・バランスの充実の重要性について訴えるもので、③につきましては先ほど申しました②と重複しますが、ワーク・ライフ・バランスによって新たな価値が生み出されるというメッセージ性を出しているものでございます。また、④ではみんなが輝ける社会というメッセージ性を持たせて、事務局案で提案しているものでございます。

表紙案でございますけれども、今年度、評価部会でも御議論いただきましたレポートのポイントの1つでもございます、出産前有職者に係る第1子主産前後での就業状況を御用意いたしております。こちらをたたき台にして皆様に御議論いただきたいと考えております。

なお、2枚目の紙につきましては、これまでテーマ案を一覧にしたものでございますので、御議論の参考にしていただければと思います。

事務局から以上でございます。

○樋口部会長 確認しますと、表紙のところにもまずどういう図案といいますか、グラフも含めて載せるか。そして、レポートタイトル、ここでテーマと呼んでおりますが、それを

この①～④の中でどうかというものが事務局案ですが、例年これはかなりもめるところでして、御意見をいただけたらと思いますが、いかがでしょうか。

まず方向性、表紙案のグラフです。これは1つしか今、案が出ていないのですが、これでもよろしいでしょうか。あるいは他のこういったものもあるのではないのということがあれば、お示しいただければありがたいと思いますが、よろしいですか。皆さん首をかしげていらっしゃるんですが。

どうぞ。

○福田委員 これは数値目標の中でも私どもとして特に力を入れていたところでもあり、これが、改善したからこそ載るということはうれしいことです。ですが、視覚的に伝わりづらい図表で、これだけをぱっと見ると、特に改善した印象を多くの人には受けないのではないかと思います。目標値が55%のところ、ずっと38%だったのが53%までいったということが、もう少し伝わりやすいような工夫や簡素化などできないかなと思うのですけれども、その点、可能かどうかを含めていかがでしょうか。

○宗近室員 御意見を踏まえまして、簡素化する方向で修正させていただきます。

○樋口部会長 確かに上がったようには見えるのですが、何を意味するのか。デザイン化できないかという話ですね。

○宗近室員 デザイン化も含めまして検討させていただきます。

○佐藤委員 意図的だけれども、妊娠前無職を除いた比率にするというのは、もともと働いていない人を外してやると上がっていく形になります。それはもともと働いていなかったのだから。

○権丈委員 そうすると121ページの継続就業率のグラフですか。

○佐藤委員 これもちよっと。

○樋口部会長 検討させてください。どういうふうにプレゼンするかはまた別として、こういうテーマでよろしいか。このグラフですね。よろしいですかね。では、そのようにさせていただきます。

次にテーマのほうですが、この図をイメージしながら上のほうの①～④ということで考える。

○宗近室員 テーマにつきまして、レポート全体のポイントということですので、必ずしも表紙案と合致させなければいけないということではないので、テーマ案について御議論、御意見いただければと思います。

○樋口部会長 ポイントが2つ上に書いてありますね。就業促進の促進というものと働き方改革の推進。表紙のグラフというのは①に該当するものだから、今、テーマ案で挙がっているのは、①～④の中は女性の継続就業の話とは必ずしも関連しないようなテーマになっているのかな。

○大隈参事官 例えば①で働き方改革を加速して、ワーク・ライフ・バランスを実現することが女性の活躍の継続就業の前提にもなるということですので、必ずしも①と表紙案は

切り離されたものではないと思っています。

○樋口部会長 ただ、①の案というのは直接読めば②ですよ。働き方改革の推進からこのテーマをとっているみたいな話になっているかなど。これ全部フリーハンドで宿題をいただくと大変なので、むしろ方向性を定めていただいた上で宿題をいただいたほうが。

○佐藤委員 良いですか。2枚目を見るとこれまでのテーマが出ているのです。ここのレポートでは2009年から働き方改革をずっと言い続けてきたのです。私はそういう意味では「今こそ」とか言うと、今まで言ってこなかったみたいな感じもするのです。我々はずっと言い続けてきた。でも実際はなかなか進まなくてということですよ。現状はね。それを踏まえると「今こそ」というのは我々は言ってこなかったのという感じもしないでもないで、ちょっと何となく、多分、事務局は①、②は上のほうだから先なのでしょうけれども、ちょっと言い続けてきたよなど。どうするかアイデアはないのですが、すみません。

○樋口部会長 言い続けてきた結果がこの政権を動かすということもあり、政府全体としてというか、日本全体として取り組もうという、いよいよ実現とか。

○佐藤委員 「いよいよ」か。いよいよ働き方改革をと。

○樋口部会長 さっきよりひどいかもしれない。

どうぞ。

○大曲委員 表紙の案の下のグラフとつなげるとすれば、③の充実した生活、多様な人材、活力ある社会ということで、例えば女性も社会に出て継続就労ができる。そしたら仕事も、家庭もできる。そして多様な人材ということで男性も女性も社会の中で活躍することにつなげて、下の表紙をこれでいくとすれば③でつなげるといいと思います。

○樋口部会長 そうですね。男性の高齢者の就業率もデザインでできないですか。

○大隈参事官 両方載せるのですか。

○樋口部会長 1枚でね。後で相談しますが、46%の伸びだったら折れ線グラフだったら両方載りますね。

○大隈参事官 わかりました。

○樋口部会長 ③を御支持いただいた意見をいただきましたが、どうでしょうか。意見が出ないうちに③で。少し変えさせていただくかもしれませんが、基本的にはそういった方向でやらせていただきたいと思います。よろしいですか。では、③をベースに考えていくことに。これをベースにしますし、表紙についても同じようにベースにということですが、この後、皆さんにも決まり次第、メールでお諮りしますが、一応、私に一任をさせていただければと思いますが、よろしいでしょうか。

(「異議なし」と声あり)

○樋口部会長 ありがとうございます。では、そのようにさせていただきます。

それでは、報告事項の議題2でございますが、内閣官房働き方改革実現推進室の武田参事官から、働き方改革実現会議の動きについて説明をお願いいたします。

○武田参事官 内閣官房働き方改革実現推進室、それから、一億総活躍推進室で総括担当をしている武田と申します。よろしくお願い致します。

ただいま樋口先生からも御紹介がありましたが、働き方改革実現会議ということで樋口先生、連合、経団連、今日お越しの中央会のトップの皆様方に集まっていたいで、議論を進めているところです。資料8に関係資料を掲げておりますので、こちらを御覧いただければと思います。

1 ページめくっていただいて、背景的な話を簡単に申し上げますと、現在、人口が1億2,700万人ですが、以下推計と書いてあるとおり、今後このままの傾向で人口動態が推移すると平成60年、2048年には1億人を切る。2100年には5,000万人を切るという推計があります。

4 ページ、そうした中で左側の矢印のところのアベノミクスの成果と書いてあります。安倍政権ができて以来、アベノミクスの取組を進めておりまして、一定の成果が上がっていると思っています。雇用、失業、有効求人倍率が改善している、賃上げも進んでおり、一定の成果が上がっていますが、一方で、先ほど申し上げたような急激な人口減少、少子高齢化、こういった要因により、まだまだ消費や投資に力強さが欠けるという認識です。そうしたことから一昨年の9月より、安倍総理が一億総活躍社会の実現を、アベノミクス第2ステージの最重要課題と位置付けて取り組んでいます。

真ん中に簡単な図がありますが、これまでの成長で得た果実を子育て、介護、社会保障といったものに振り向けることによって、将来への安心感を醸成し、消費の底上げや投資の拡大、労働参加、生産性の向上を図っていくということで、こちらに書いてある3つの的、目標を掲げて、一億総活躍社会の実現に取り組んでいくということでもあります。

その中でも、この3つの目標に共通する課題であり、最大のチャレンジと安倍総理が位置付けているのが働き方改革です。すなわち成長のためには労働参加率の向上や、労働生産性の向上が必要である。それから、少子化に対しても長時間労働や非正規の問題を解決しなければならない。介護離職は年間10万人あるわけですが、ワーク・ライフ・バランス、介護と仕事の両立を図っていくことが介護離職ゼロには必要です。去年6月に一億総活躍としては全体にニッポン一億総活躍プランというものを策定しましたが、その中でも最大のチャレンジである働き方改革ということで、ここに特化して働き方改革実現会議を立ち上げまして、現在、検討しているところです。

5 ページを御覧いただければと思います。去年9月27日にスタートしまして、ここでは年度内に具体的な実行計画を取りまとめた上で、国会に関連法案を提出するという一方で、現在、7回まで議論が進んでいますが、3月末に向けて精力的に議論を進めているところです。

1枚めくっていただいた6ページ目が働き方改革実現会議で扱うテーマでして、同一労働同一賃金の実現など非正規の処遇改善、それから、③にあるような長時間労働の是正、さらに、⑤にあるようなテレワーク、⑥のような女性や若者が活躍しやすい環境整備、⑦

の高齢者の就業促進、こういった9つのテーマについて議論を進めているところです。

まず同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善ですが、8ページに、政府の同一労働同一賃金のガイドライン案を掲げています。これは昨年12月の実現会議で提示したものです。

考え方としては、正規と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差を解消することを目指して、いかなる待遇差が不合理なものなのか、いかなる待遇差が不合理でないのかを示したもので、これは欧州の事例も参考にしつつ、我が国の雇用慣行に十分留意した形でのガイドライン案となっています。ここにあるとおり賃金のほか福利厚生や教育訓練も対象にしまして、それぞれの待遇ごとにその趣旨・性格に照らし正規雇用労働者、非正規雇用労働者の間に違いがなければ同一、違いがあれば違いに応じた待遇ということで、原則となる考え方と、具体例、問題とならない例、問題となる例を掲げたものを示しています。

9ページにその際の総理からの御発言を載せていますが、こちらに書いてあるとおり、今、申し上げたような趣旨でのガイドライン案となっています。

最後のパラグラフに書いてあるとおり、このガイドライン案については関係者の意見、改正法案の国会審議等を踏まえて最終的に確定し、改正法の施行日に施行するということになっていますので、これはまだ現時点では案ということで、年明け以降、こういうガイドライン案による格差是正を実現する、それから、実効性を持たせるための具体的な法改正の議論を実現会議で行っているところです。

その次が時間外労働の上限規制の在り方など、長時間労働の是正です。こちらについては11ページにあるとおり、2月14日に事務局から事務局案ということで一定の案を示し、労使、有識者で御議論をいただいているということです。

11ページの現行の規制は時間もありますので割愛しまして、12ページに改正の方向性として大きな考え方を掲げております。いわゆる36協定でも超えることができない罰則付きの時間外労働の限度を法律に具体的に規定する。規定は脳・心臓疾患、労災認定基準をクリアするといった健康の確保を図ることが大前提。その上で女性や高齢者が活躍しやすい社会とする観点や、ワーク・ライフ・バランスを改善する観点など、様々な観点が必要。こういう大きな考え方を掲げた上で、13ページに改正の方向性ということで、原則は現行と同様に週40時間を超えて労働可能となる時間外労働の限度を月45時間かつ年360時間とする。上限は法律に明記し、上限を上回る時間外労働をさせた場合は、次の特例の場合を除いて罰則を科す。特例として、臨時的な特別な事情がある場合として、労使が合意して労使協定を結ぶ場合においても上回ることでできない年間の時間外労働時間を1年720時間、月平均60時間とする。それから、②として、1年720時間以内において一時的に事務量が増加する場合について、最低限、上回ることでできない上限を設ける等を掲げております。

14ページですが、適用基準、労基法33条の労働時間延長、これは適用基準についてはその在り方を実態を踏まえながら検討する。それから、33条の部分については継続するとい

う、事務局案はあくまでもたたき台の案ですが、掲げており、労使、有識者の方々に議論を現在行っています。

15ページに総理の御発言がありますが、皆様方の賛同を得て初めて成案にしたいということで、あと1か月、残された中で合意形成を図っていただきたいという趣旨の発言をされています。

そのほかの議題でございますが、テレワークや兼業、副業についても議論を行っています。

17ページに、10月にこれらをテーマとした会議の総理の最後の総括的な発言を掲げさせていただいておりますが、テレワークは子育て、介護と仕事の両立の手段。それから、副業、兼業はオープンイノベーションや起業の手段として有効である。意義を述べた上で長時間労働を招かないような方策、それから、ガイドラインの制定も含めて多様な政策手段について検討するというところで、現在、具体的な在り方を検討しているところです。

18ページに女性、若者が活躍しやすい環境整備ということで、現状なかなか一旦退職すると正規で戻りにくいという状況を示しています。その上で20ページに総理の総括的な発言をいただいておりますが、再就職しやすい環境を整えるためにリカレント教育に注目したいということです。また、最後のパラグラフですが、我が国の場合、復帰を認める再雇用制度を持つ企業は1割にすぎないという調査もあるので、制度を持つ企業の情報公開を推進したいということで、復職の推進も行うという方向で検討しているところです。

戻っていただいて19ページにリカレント教育などを支援するというところで、受講費用の補助や講座数の拡大等を行っていききたい、こういう雇用保険法の改正を予定しているところです。

21ページが高齢者の就業促進です。7割ぐらいの方は65歳を超えても働きたいと希望しているにもかかわらず、全部ならずと65歳以上で働いている方の就業率は2割にとどまるということです。希望する方の雇用を図っていくことが大切だということです。

22ページ、前回の会合で高齢者雇用についてはいろいろ御議論をいただきましたが、こちらに書いているように高齢者の就業促進についても議論を進めて、3月の実行計画で具体的な施策を盛り込んでいきたいということで、先ほどの厚労大臣のプレゼン資料で今後の厚労省の考えている高齢者雇用対策、キャリアチェンジができるマッチングの環境や、継続雇用をより進めていこう、それから、65歳までの定年延長を進めていく企業に対していろいろな促進策をやっていこう、さらには創業支援等々を厚労省も考えているようでして、これら検討を深めて実行計画に盛り込んでいきたいと考えています。

最後が病気の治療や子育て、介護と仕事の両立ということで、ここで病気の資料のみ、新しいテーマとして掲げていますが、がんになってしまうと無職になる方、それから、収入が大幅にダウンする方が多いという現実があります。24ページ、最後に書いていますが、主治医や会社、産業医、カウンセラーといった方が患者の仕事と治療の両立をサポートする体制、こういったものを整えていきたい、トライアングル型のサポート体制を整えてい

きたいということで、これも具体策を今、検討しているところです。

いずれにしても、まだ今は議論の途上ですが、3月末の実行計画には具体的な方策を盛り込んで、法改正につなげていきたいと考えています。

以上です。

○樋口部会長 続きまして、総務省の吉田情報流通高度化推進室長から、テレワークをめぐる最近の動きについて御説明をお願い致します。

○吉田室長 総務省でございます。

ただいま武田参事官から働き方改革実現会議の中にも議題5として出てまいりましたけれども、テレワークに関しての最近の動きについて簡単に御紹介させていただきます。この資料は総務省と内閣官房のIT総合戦略室、今、上村参事官がいらっしゃっていますけれども、説明は私のほうで一括してさせていただきます。

1ページ、テレワーク関係府省連絡会議というタイトルになっておりますけれども、これまでテレワークに関する取組は総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省、内閣官房それぞればらばらに積み上げてきたことがありまして、これを働き方改革の実現に向けて、そのスピードを促進するためには、きちんと連携を強化しなければいけないということで、昨年6月、内閣官房長官の指示によってテレワーク関係の府省連絡会議をつくるとともに、総務省が取りまとめの主務官庁として、全体の事務局として務めさせていただくことになっております。

この中で各省の連携の施策を取りまとめてきておりまして、2ページ目が今年度、28年度の連携施策で、上からテレワークの目標設定とか現状把握、これはこれまでの国土交通省、IT室の取組ということがありますけれども、環境整備についての総務省と厚生労働省の連携、それから、特に普及・展開のところで意識改革の部分、ノウハウ支援、導入補助といったところで各省の連携を進めるとともに、周知啓発を4省庁連携して進めていこうということで議論を進めてまいりました。

その結果、昨年でございますけれども、3ページ目です。11月を毎年テレワーク月間ということで、テレワークの集中PRを行うことを一昨年以來、進めておりますが、昨年この取組を強化しておりまして、ポスターや配信動画を作成する。テレワーク月間サイトも活性化に努めるということをしてまいりました。

4ページも同じ文脈でして、11月にイベントを集中的に各省連携で開催してございます。

5ページ目以降が、府省連絡会議の中で29年度に進めていくべき方策ということで、いくつか議論を始めているものがございます。5ページ目がテレワークの国民運動化ということで、2020年のオリ・パラを目指して実際の大会期間中は国内外からたくさんの観光客、プレスも含めて集まるということで、首都圏の公共交通機関の混雑が予想される。これに対して会期中のテレワーク活用を呼びかけていくという取組を、2020年に向けてしたいと思っております。今年、2017年からテレワーク・デイということを決めて、これはオリ・パラの開会式の7月24日を想定しておりますけれども、今年から3年間、テレワーク・デ

イに一齐に企業等がテレワークを実施することを呼びかけたいと思っております、これを1つのきっかけとして、オリ・パラの1つのレガシーとしてテレワークしやすい環境を広めていきたいと思っております。

もう一つが、先ほど働き方改革実現会議の中での総理の指示の中にありました、テレワークの関係のガイドラインの整備ということで、厚生労働省の在宅勤務のガイドラインとともに、ICTの利用環境に関してもテレワーク時に注意すべきセキュリティー対策のポイントをガイドラインとしてまとめてございます。これを更新して周知していくことを進めてまいりたいと思っております。

7ページ、8ページ目は割愛させていただきまして、9ページ目にテレワークに関するKPIの見直しということがございます。現在のテレワークのKPIに関しては、平成25年6月の閣議決定において2020年にテレワーク導入企業を2012年比で3倍、週1日以上終日在宅で就業する雇用型在宅型テレワーカー数を全労働者数の10%以上としてございます。KPIを導入企業数、それから、今の雇用型在宅型テレワーカー数、サテライトオフィスの利用企業数といった形で定めてございます。

それに関して10ページ目でございますけれども、自民党、政府IT本部の決定の世界最先端IT国家創造宣言、いずれもKPIの見直しが求められておりました、特にIT本部の決定のところでございますが、週1日以上終日在宅のテレワークのみならず、時間単位の在宅勤務、自宅外でのモバイルワークなど柔軟な働き方が進みつつあることから、平成28年度においてはテレワーカー全体の実態を調査し、KPIの再設定を検討することになっておりました、今、内閣官房のIT室主導でこの検討を進めている段階でございます。

以上、御報告申し上げます。

○樋口部会長 それでは、事務局からお願いします。

○大隈参事官 最後に資料10で御報告をさせていただきます。

内閣府では経団連の御協力をいただきまして、トップセミナーを毎年行っております。今年も東京と大阪で開催を致しました。参加された方にワーク・ライフ・バランスを進める上での優先的な課題をお聞きしたところ、経営者や管理職の意識改革ということが依然として挙げられておりますので、この評価部会なども通じて、引き続き意識改革に構成員全体として取り組んでいただければと思っております。以上でございます。

○樋口部会長 それでは、皆様から御意見、御質問を受けたいと思っておりますが、いかがでしょうか。

テレワークのKPIの決定は、いつごろになりそうなのですか。

○上村参事官 今回のKPIがIT戦略で決定しておりますので、大体これは毎年6月ごろの国会のタイミングと合わせて閣議決定していますから、今年も6月ごろを目途に新しいものをつくっていかうと考えてございます。

○樋口部会長 ここで議論になった調査方法を変えるとか、精査するというような話で、それに基づいてKPIもというお話があったような気がしたのですが。

○上村参事官 現行のKPIについてもIT室が全体調整しながら、具体的には総務省さんの調査あるいは国土交通省の調査をもとにしています。国土交通省さんの調査においても、頻度と時間と場所をもう少し詳しくとるようなことを今年度の調査はやっておりまして、これが3月末までにまとまりますので、それを踏まえて必要なさらなるものがあれば、また引き続きやっていくわけなのですけれども、最新の調査をもとに新しいKPIをつくっていくということで考えています。

○樋口部会長 わかりました。

御質問ございましたらお願いいたします。安永さん、どうぞ。

○安永委員 働き方改革については微妙な時期でございますので、発言は避けたいと思いますが、言葉の使い方について発言させていただきたいと思います。テレワークの資料の9ページのテレワークの定義です。ITを活用した場所や時間にとらわれない柔軟な働き方という表現をしていただいている、確かにインターネットなどで検索してもこのような表現が出てくるわけでございますが、時間にとらわれないという書き方が、労働時間に規制がないというような誤解を生むのではないかと危惧しております。確かに子育てや介護、病気の治療をしながら働く者への効果は期待が持てるわけですが、その前提として公正な労働条件の確保が必要だと思っておりますので、その辺の言葉について何か工夫していただけるとありがたいと思っております。

○上村参事官 御指摘ありがとうございます。現状の場所や時間にとらわれないというのが、世界最先端IT国家創造宣言の閣議決定に入ってしまった文言ではあるのですけれども、御指摘の点については確かに十分留意しなければいけないのかなと思っておりますし、政府の中でも今このKPIを議論していると、とらわれないという言い方はどうなのだろうかという議論は確かにございました。したがって、ほかのいろいろな政府の中の文言ですと、時間と場所を有効活用する柔軟な働き方という言い方をされている省庁もあつたりするので、少しそこは閣議決定なのでいろいろな調整は要と思いますが、御指摘のことを踏まえて対応させていただ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 これは法律も関連してくるところもあるかと思うのですが、そこも含めて非常に大きなテーマになりそうですが、ほかにどうでしょうか。よろしいでしょうか。

よろしければ、最後に事務局から説明をお願いします。

○大隈参事官 今後のスケジュールでございますが、議題1の仕事と生活の調和レポート2016につきましては、樋口部会長と御相談しながら整理いたしまして、3月上旬をめどに公表致したいと思っております。追加の御意見がございましたら、御連絡いただきましたらレポートに反映させていただきたいと思っております。また、レポートの冊子につきましては年度内をめどに完成をさせて、皆様にお届けできるよう準備を進めてまいりたいと思っております。

また、次回以降の開催につきましては改めて調整いたしまして、御案内させていただきます。以上でございます。

○樋口部会長 本日用意しました議題は以上でございますが、皆様から特段御発言がござ

いましたらお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。

よろしければ、以上で本日の部会は終了させていただきたいと思います。お忙しいところどうもありがとうございました。