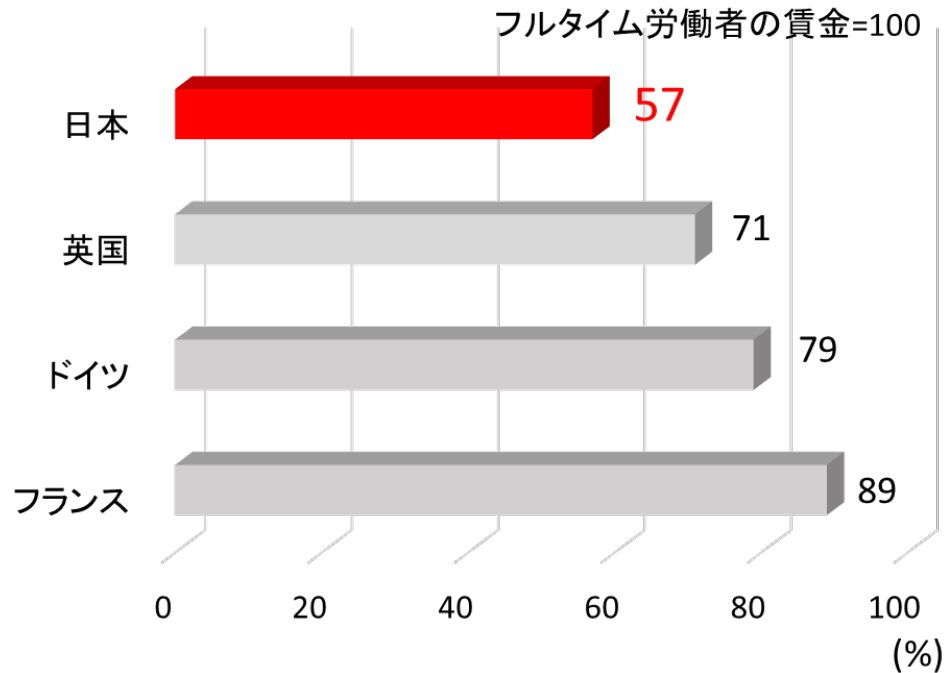


同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善

- パートタイム労働者とフルタイム労働者間に欧州諸国と比して大きな賃金格差。



(資料出所) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2016」
日本: 厚生労働省(2015.2)「平成26年賃金構造基本統計調査」
イギリス: Office for National Statistics(2014.11) 2014 Annual Survey of Hours and Earnings-Provisional Results
イギリスを除く欧州: Eurostat Database「Structure of earnings survey 2010」2015年10月現在

- 我が国の全雇用者の約4割は非正規雇用。うち約半数がパート。

- 非正規雇用労働者(2015年): 1,980万人(全雇用者の**37.5%**)
(内訳)
パート: 48.5%、アルバイト: 20.5%、契約社員: 14.5%など
- 非正規雇用労働者の割合(2015年、男女別・年齢別)
男性 25-34歳16.6%、35-44歳9.8%、
45-54歳9.0%、55-64歳31.5%
女性 25-34歳40.9%、**35-44歳54.6%**、
45-54歳59.7%、55-64歳67.4%

(資料出所) 総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)長期時系列表10

- 35歳以上の女性は、結婚や子育てを理由に、自ら非正規雇用を選択する率が高い傾向。

- 不本意非正規の割合(2015年平均): 315万人(非正規労働者全体の**16.9%**)
男女計 25-34歳26.5%、35-44歳17.9%、
45-54歳16.9%、55-64歳16.6%
女性 25-34歳19.4%、**35-44歳12.3%**、
45-54歳12.4%、55-64歳10.5%

(資料出所) 総務省「労働力調査(詳細集計)」
(平成27年平均) 第Ⅱ-16表

- 平成28年12月20日の第5回働き方改革実現会議において、政府から**同一労働同一賃金ガイドライン案**を提示。
- 正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないかを示したもの。
- 今後、本ガイドライン案をもとに、法改正の立案作業を進め、関係者の意見や改正法案についての国会審議を踏まえて、法案成立後に、最終的にガイドラインの内容を確定する。



政府の同一労働同一賃金ガイドライン案

正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消することを目指し、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差が不合理でないかを示したもの。

対象となる待遇

賃金(基本給を始め、賞与や各種手当)のみならず、福利厚生や教育訓練も対象。

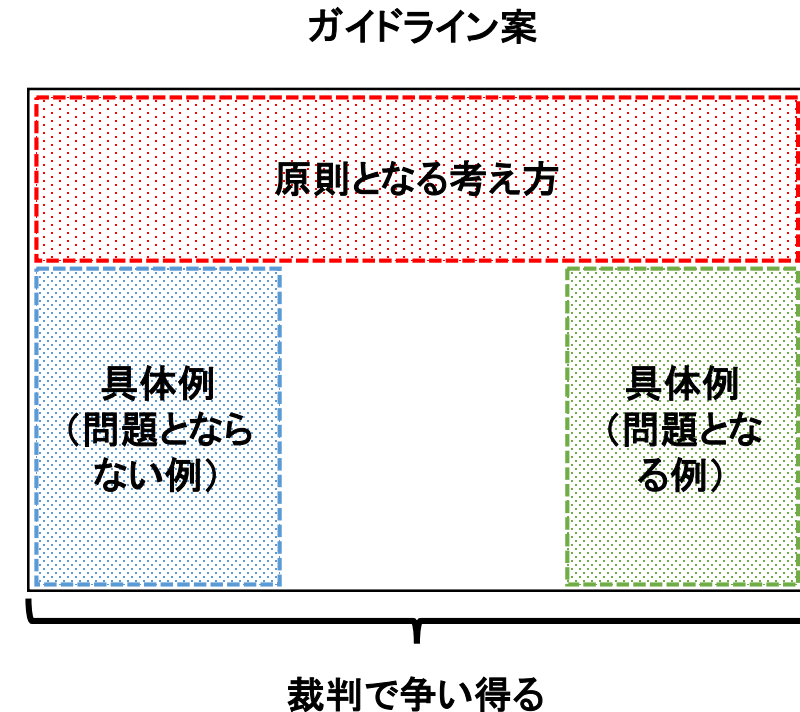
原則となる考え方

それぞれの待遇ごとに、その趣旨・性格に照らして、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間に、違いがなければ同一の、違いがあれば違いに応じた待遇が必要。

具体例

典型的な事例として整理できるものを、問題とならない例・問題となる例として具体例を提示。

※一方、個々の事情の子細を考慮する必要があり、どのような待遇差が不合理であるかについて一律に典型的な事例を示すことが難しいものについては、具体例を明記していない。



我が国では、能力や経験など、様々な要素を考慮して働く方の処遇が決定されておりますので、私自身も、かつて、同一労働同一賃金の導入は直ちには難しいと申し上げてきました。

しかしながら、女性では結婚、子育てなどもあって、三十代半ば以降自ら非正規雇用を選択している方が多く、非正規雇用で働く方の待遇を改善し、女性や若者などの多様な働き方の選択を広げていきたいと思えます。このため、何とかして、我が国に、同一労働同一賃金を導入したいと、私は考え続けてまいりました。

今回お示しする同一労働同一賃金のガイドライン案は、基本給が、職務に応じて支払うもの、職業能力に応じて支払うもの、勤続に応じて支払うものなど、その趣旨・性格が様々である現実を認めています。その上で、それぞれの趣旨・性格に照らして、実態に違いがなければ同一の、違いがあれば違いに応じた支給を求める。正規労働者と非正規労働者の間の不合理な待遇差を認めないが、我が国の労働慣行には、十分に留意したものといいたしました。

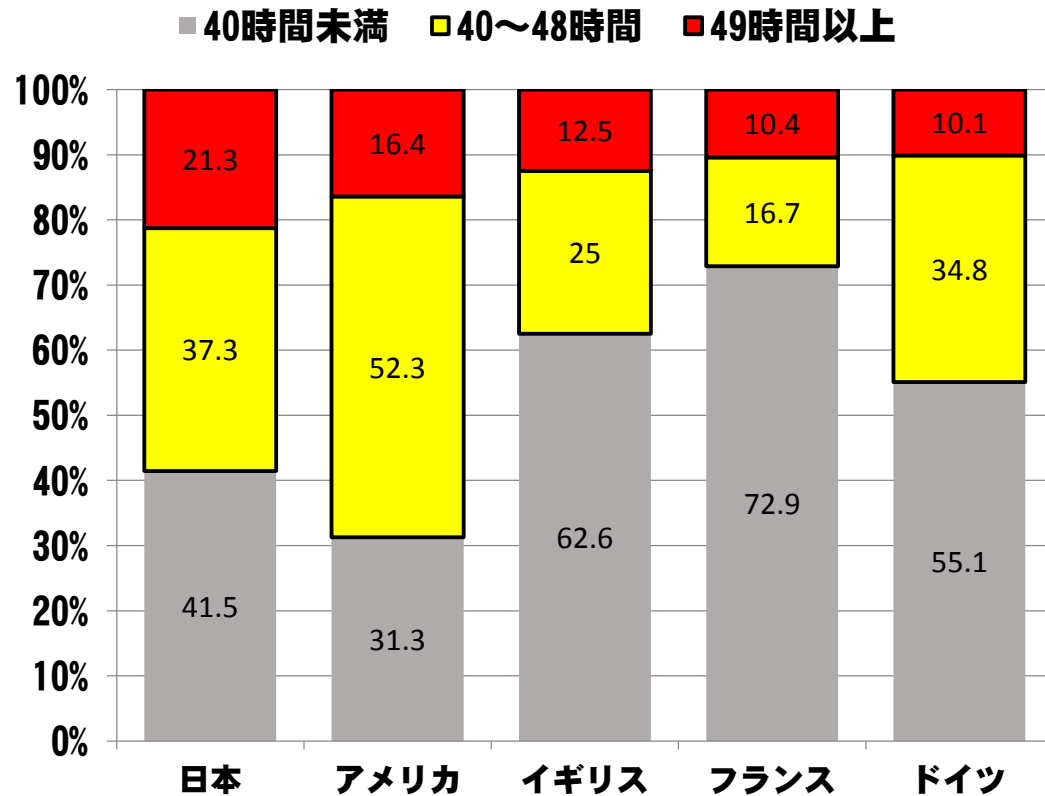
その対象も、基本給、昇給、ボーナス、各種手当といった賃金にとどまらず、教育訓練や福利厚生もカバーしています。先日、女性で非正規で働かれている皆さんに官邸にお集まりいただきまして、車座を開催し、私も、直接、御意見を伺いました。その御意見も、可能な限り取り入れております。中小企業の方にも分かりやすいよう、問題とならない例、問題となる例として、事例も多く取り入れました。

ガイドライン案については、今日、御意見をお伺いし、さらに、関係者の御意見、改正法案についての国会審議を踏まえて、最終的に確定していき、改正法の施行日に施行いたします。今後、ガイドライン案を基に、法改正の議論を行っていく考えであります。

時間外労働の上限規制の在り方など長時間労働の是正

- 週49時間以上働いている労働者の割合は、欧州諸国では1割であるが、わが国では2割。
- 36協定を締結している事業場の割合は55.2%。
- 健康を害するといわれる月80時間を超えている比率は中小企業で1.9%に対し、大企業で14.6%。

長時間労働者の構成比（週当たりの労働時間）



出典：労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2016」
ILO「ILOSTAT Database」

36協定における特別延長時間の状況（全事業場）

		(週40時間を超えて) 36協定を締結している事業場の割合				
		うち1か月の特別延長時間が45時間超の割合				
		うち60時間超の割合			うち80時間超の割合	
		うち100時間超の割合				
合計		55.2%	22.0%	16.2%	4.8%	1.2%
大企業		94.0%	57.7%	43.0%	14.6%	3.9%
中小企業		43.4%	11.1%	8.0%	1.9%	0.4%

(出典) 厚生労働省・2013年労働時間等総合実態調査

(注1) 「中小企業」とは、「常時使用する労働者が300人以下」などの企業

(注2) 「大企業」か「中小企業」かは、調査対象の事業場が属している企業の規模に応じて分類

労働基準法

<原則>

- 1日8時間、1週40時間を超えて労働させることを禁止。【労基法第32条】

<特例>

- 使用者は、労働組合(※)と労使協定(いわゆる36協定)を締結した場合、そこで定めた時間まで、時間外労働をさせることが可能。【労基法第36条第1項】

(※)事業場の労働者の過半数で組織する労働組合、または、(労働組合がない場合は)過半数労働者の代表者

36協定で定める時間外労働の限度基準(強制力のない厚生労働大臣告示)

<原則>

- 月45時間以内、かつ、年360時間以内

<特例>

- (1) 実際には、臨時的な特別の事情がある場合として ～ 上限なく時間外労働が可能(特別条項)
- (2) 適用除外；①新技術、新商品等の研究開発業務、②建設事業、③自動車の運転業務 等

改正の方向性①

時間外労働の法改正の基本的考え方

- いわゆる三六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・心臓疾患の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
- 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

※ 脳・心臓疾患の労災認定基準（平成13年12月12日付け労働基準局長通達）によれば、以下のいずれかを満たす場合には、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強いと評価される。

- ① 発症前の連続する2ヵ月、3ヵ月、4ヵ月、5ヵ月、6ヵ月の時間外労働の平均のいずれかが、概ね80時間超であること
- ② 発症前1ヵ月の時間外労働が概ね100時間超であること

改正の方向性②

法改正の方向性

<原則>

- ① 36協定により、週40時間を超えて労働可能となる時間外労働時間の限度を、**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には、次の特例の場合を除いて罰則を課す。

<特例>

- ② **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、上回ることが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。
- ③ ②の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、上回ることをできない上限を設ける。
- ④ 月45時間を超えて時間外労働をさせる場合について、労働側のチェックを可能とするため、別途、**臨時的に特別な事情がある場合と労使が合意**した労使協定を義務付ける。

改正の方向性③

<その他>

- ⑤ 現在、①新技術、新商品等の研究開発業務、②建設事業、③自動車の運転業務等については、厚生労働大臣告示の適用除外となっている。これらの取り扱いについて、実態を踏まえて対応のあり方を検討する。
- ⑥ その他、突発的な事故への対応を含め、事前に予測できない災害その他避けることのできない事由については、労基法第33条による労働時間の延長の対象となっており、この措置は継続する。

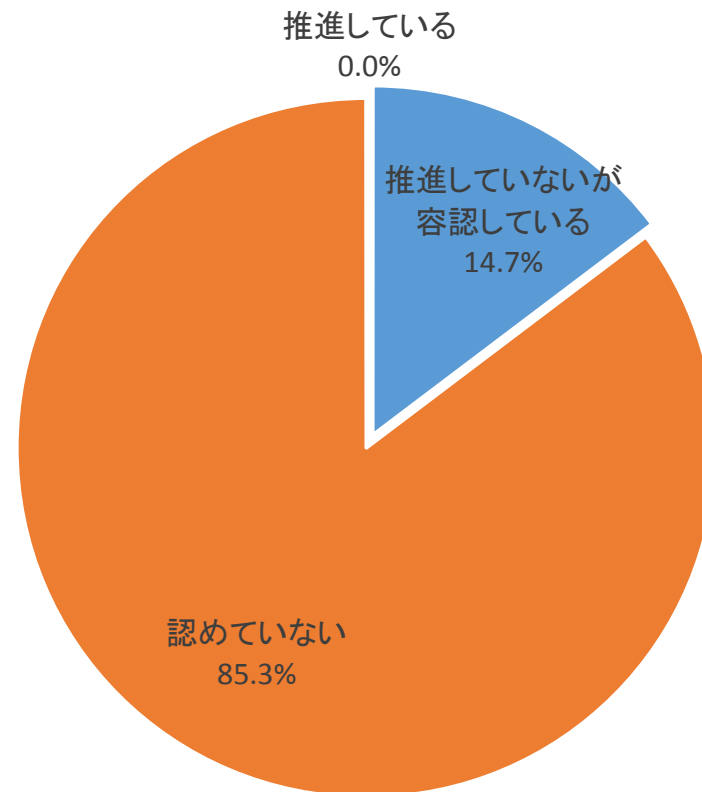
誰に対して何時間の上限とするのかは、非常に重要な議論であり、多数決で決するものではないと考えています。つまり、皆様全員の賛同を得て初めて成案として出したいと思っております。特に、労働側、使用者側には、しっかりと合意を形成していただく必要があります。合意を形成していただかなければ、残念ながらこの法案は出せないということになります。

3月の実行計画決定まで、あとひと月強であります。実態を見据えて、かつ実効性の上がる結論が計画に明記できるよう、残された貴重な時間に十分留意いただき、具体的に意見表明をお願いをしたいと思います。

罰則付きの時間外労働時間の上限規制は、これまで長年、労働政策審議会で議論されてきたものの、結論を得ることはできませんでした。このため、今回『働き方改革実現会議』を設置いたしまして私が自らが議長になり、労使のトップや有識者の皆様に集まっただき、議論することとしたところでございます。胸襟を開いての責任ある議論を労使双方にお願いしたいと思います。

テレワーク、副業・兼業といった柔軟な働き方

- 中小企業において副業・兼業を容認している企業の割合は、僅か14.7%。



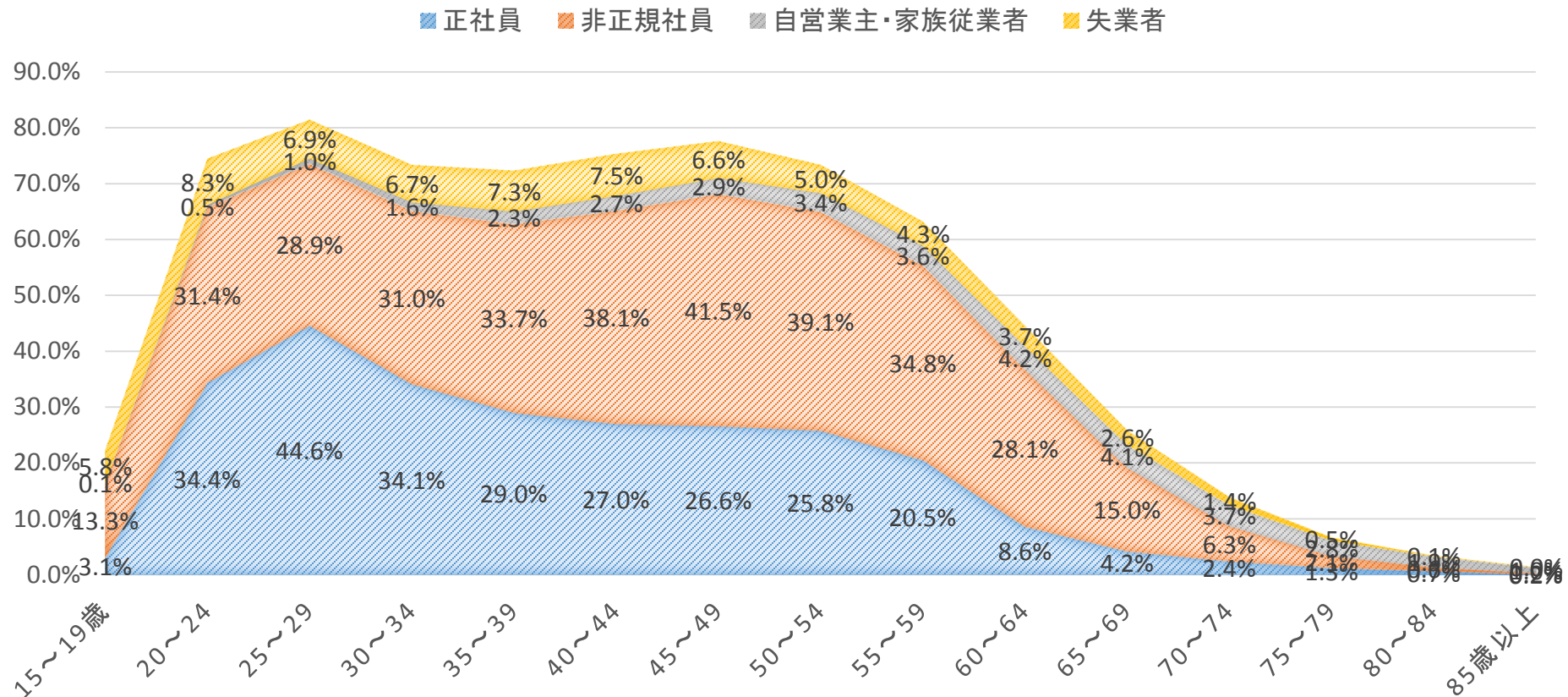
出典：中小企業庁「平成26年度 兼業・副業に係る取組み実態調査事業」

一人ひとりが自らのライフステージに合った仕事の仕方を選択できる社会を創り上げていきたいと考えております。テレワークは子育て・介護と仕事の両立の手段、そして副業・兼業はオープンイノベーションや起業の手段としても有効であります。我が国の場合、テレワークの利用者、副業・兼業を認めている企業は、いまだ極めて少ないわけであります。経産省では率先して取り組んでいただいていると思います。その普及を図っていくことは極めて重要であります。

他方、これらが長時間労働を招いては、本末転倒であります。労働時間管理をどうしていくのかも整理する必要があると思います。ガイドラインの制定も含めて、多様な政策手段について、検討することとしたいと思います。

女性や若者が活躍しやすい環境整備

- M字カーブの改善は、出産後の女性の非正規社員としての再就職によるもの。正社員だった女性が育児等でいったん離職すると、パート等の非正規で復帰せざるをえないことが多い。
- リカレント教育や企業の再雇用制度の普及など、復職や再就職しやすい環境整備が不可欠。



個人の学び直しの支援 ～教育訓練給付の拡充～

平成29年度予定額 140.7億円

在職者等が、厚生労働大臣指定の教育訓練講座を受講した場合、支払った経費の一部を支給する「教育訓練給付」(専門実践型)を拡充する。

(1) 助成対象講座の多様化、利便性の向上(2500講座→5000講座)

- ① ITなど就業者増が見込まれる分野の講座の増設
- ② 子育て女性のための「リカレント教育」の講座の増設
- ③ 土日・夜間講座の増設、完全eラーニング講座の新設

(2) 受講費用に対する給付の引上げ

- ① 支給割合を引上げ(現行4割 ⇒ 5割。資格取得等した場合は+2割。)、
- ② 上限額の引上げ(現行32万円 ⇒ 40万円。資格取得等した場合は+16万円。)

(3) 2回目以降に専門実践教育訓練給付を受けるために必要な期間の緩和 (現行10年⇒ 3年)

※10年間の給付総額は、168万円を上限とする。

(4) 離職後に出産、子育て等のブランクが長くなっても受給を可能とする(現行4年⇒10年)とともに、子育て等の事由発生後1ヶ月以内とされている延長手続の見直しを実施

(5) 専門実践教育訓練を受講する45歳未満の離職者に対する教育訓練支援給付金(暫定措置)の引上げ(現行 基本手当の50%⇒80%)及び暫定期間の延長(現行 平成30年度末まで⇒平成33年度末まで)

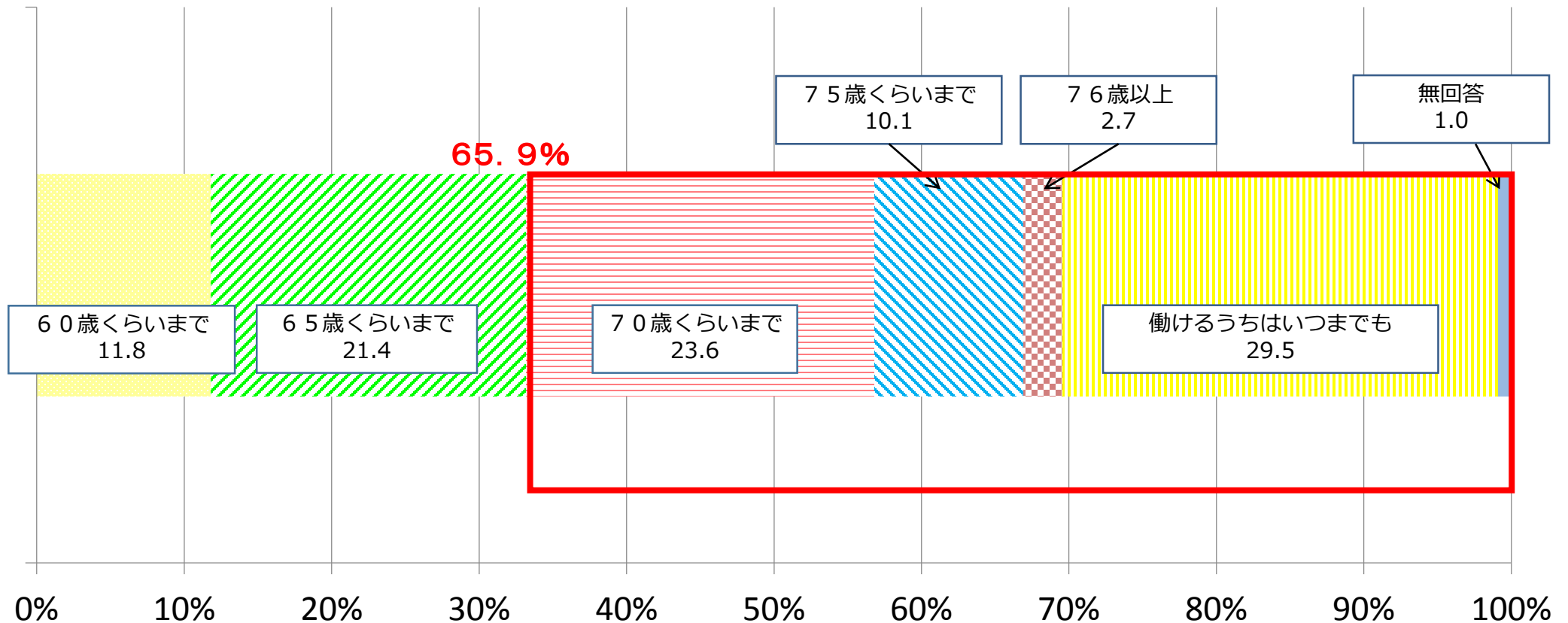
子育て中の女性の復職・再就職の問題があります。我が国では正社員だった女性が育児で一旦離職するとパート等の非正規で働き続けざるをえないことが多いのは事実であります。労働生産性の向上の点でも問題があります。女性がライフステージに応じて、再就職しやすい環境を整えるため、私はリカレント教育に注目したいと思います。

このところ車座を開催し、国民の皆さんの声を直接お伺いをしています。リカレント教育を経て、正社員で採用された濱田直子さんは、「自分を見つめ直し、再就職の準備をする良い機会であった。主婦が履歴書を書いて、自分で企業に提出しても、採用までいかない。リカレント教育過程の中で、企業を紹介いただいて初めて再就職できた。」と言われました。より多くの方が学び直しができるよう、助成制度の拡充を検討したいと思います。

また、我が国の場合、復帰を認める再雇用制度を持つ企業は、榊原会長の東レなど1割にすぎないとの調査もあります。制度を持つ企業の情報公開を推進したいと思います。

高齢者の就業促進

- 高齢者の約7割が65歳を超えても働くことを希望、約3割が働けるうちはいつまでも働きたいと回答。



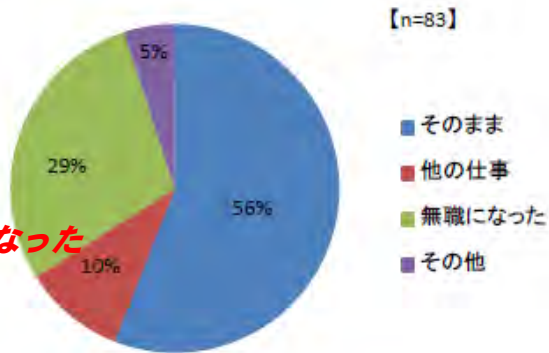
本日は高齢者雇用について議論を行いました。労働力人口が減少している中で我が国の成長力を確保していくためにも、意欲ある高齢者の皆さんに多様な就業機会を提供していく必要があります。高齢者の就業促進について議論を進め、3月の実行計画で効果的な施策を盛り込んでいきたいと思ひます。

病気の治療や子育て・介護と仕事の両立

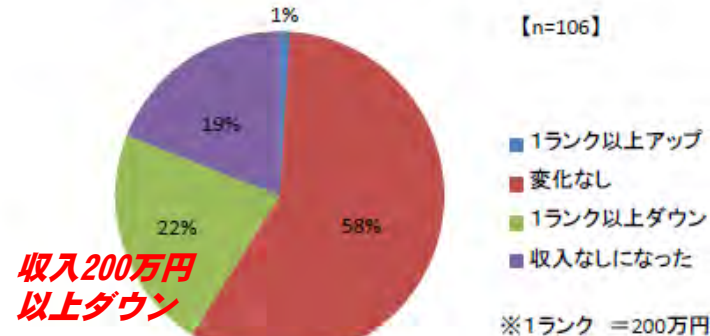
- がん患者の相対生存率は改善している一方、がんと診断されると3割の有職者が無職となり、収入も2割の人が200万円以上ダウン、同じく2割の人が収入を失うなど収入面で不利益の現状。

⑩ がんと診断された後の収入と職業の変化

○ 有職者の診断前後の職業変化



○ 有収入者の診断前後の収入変化



平均年収の変化

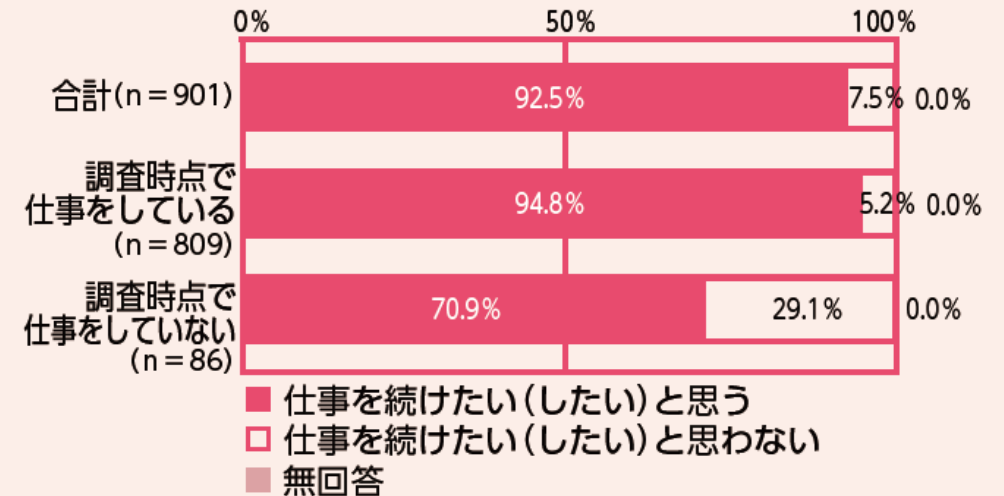
診断前 約395万円



診断後 約167万円

- 病気を抱える労働者の92.5%が就労継続を希望。

今後の就労継続の意向



出典：平成25年度厚生労働省委託事業 治療と職業生活の両立等の支援対策事業 調査結果

病気の治療と仕事の両立は、今回、力を入れないテーマであります。生稲議員を始め、何人かの方々からお話をいただきましたが、主治医、会社、産業医・カウンセラーのトライアングル型のサポート体制について、提案がございました。いいアイデアをいただいたと思いますので、どのような形があり得るのか、検討をしたいと思います。