

第12回 雇用ワーキング・グループ 議事概要

1. 日時：平成25年10月23日（水） 9：30～11：22
2. 場所：中央合同庁舎第4号館4階共用第2特別会議室
3. 出席者：
 - （委員）鶴光太郎（座長）、佐々木かをり（座長代理）、大田弘子（議長代理）
浦野光人、大崎貞和、佐久間総一郎
 - （専門委員）島田陽一
 - （政府）後藤田内閣府副大臣
 - （関係団体）一般社団法人日本経済団体連合会
 - （事務局）滝本規制改革推進室長、館規制改革推進室次長、中原参事官、三浦参事官
4. 議題：
 - （開会）
 - 1. 関係団体ヒアリング及び意見交換（労働時間法制等について）
 - （閉会）

5. 議事概要：

○館次長 おはようございます。それでは、これより規制改革会議「雇用ワーキング・グループ」を開催いたします。

皆様方には御多用中、御出席を賜りましてまことにありがとうございます。

本日、所用により水町専門委員は御欠席です。

また、本日は後藤田副大臣、それから大田議長代理に御出席いただいております。ありがとうございます。

開会に当たりまして、後藤田副大臣から御挨拶をお願いいたします。

○後藤田副大臣 おはようございます。お忙しい中、先生方にはお集まりをいただきまして、また、今までも大変貴重な御議論を重ねていただきまして、心から敬意と感謝を申し上げます。

先生方はいろいろな部会、審議会でお顔を拝見する方ばかりでございまして、本当にお疲れ様でございます。先生方のお陰で、労働時間法制等につきましてはまさにメディア、また国民的議論がこれから起ころうという中で、厚生労働省側も労働政策審議会のほうで審議が既に始まっているということでございますので、是非ともまた皆様方からのいろいろな御意見を賜りたいと思います。

私は田舎が徳島でございまして、個人的には田舎の労働者と経営者も実はもうちょっと

時間を増やして働きたい、もっと稼ぎたいと、こんなお話がありまして今、一般的に言われている都会のそういった専門的な方々と違って、実は地方もそういう声大きいということをお私からも一言申し上げさせていただいて、そんなことも御議論として取り上げていただければありがたいと思っております。よろしく願いいたします。

○館次長 ありがとうございます。

それでは、報道の皆様は御退室をお願いいたします。

(報道関係者退室)

○館次長 それでは、議事を進めさせていただきたいと思えます。

以降の進行については、鶴座長のほうからお願いいたします。よろしく願いいたします。

○鶴座長 それでは、議事に入ります。本日は労働時間法制につきまして委員からのプレゼン、大崎委員、島田専門委員、それから関係団体、これは経団連でございますけれども、ヒアリングを行い、最後に論点について議論を行いたいと思えます。

前回からの議論の続きということで、島田専門委員からプレゼンをお願いできればと思えます。よろしく願いいたします。

○島田専門委員 島田でございます。本来は前回に報告すべき内容かと思えますが、出席できませんでしたので、やや出し遅れの宿題のようなものでございますが、御寛容いただきたいと思えます。

私が今日報告する内容につきましては資料の別添でございますが、これは座長が編者となった労働時間制度の改革についての本で私が担当した部分のものでございます。今日、お話するのはこの内容に尽きておりますので、もしお時間がありましたら御参照いただければと存じます。

既に前回、座長、水町専門委員、さらに労働政策研究・研修機構の濱口先生からプレゼンがございましてレジュメ等を拝見すると多くの点で共通の認識がございまして、ホワイトカラー労働の問題に焦点を当てて報告させていただきます。

まず、「ホワイトカラー労働の特徴と労働時間制度」ということでございまして、ホワイトカラーというのは定型的な作業にあらかじめ定められた時間について仕事に従事するのではなく、与えられた仕事の達成のために働くというのが特徴でございます。仕事の手順とかやり方については非常に大きな裁量性を持っておりますが、しかし、与えられた仕事の達成には一般に期限が示されているということでございまして、多くのホワイトカラーは仕事量の裁量性は必ずしも高くない。

こういうホワイトカラー労働というのは、1週、あるいは1日当たりの労働時間が可変的であるほうが仕事の効率的な達成に資するのではないかと。もともと厳格で定型的な労働時間制度というのは、ホワイトカラー労働に適合的ではないだろうということでございまして。

ホワイトカラーに与えられる仕事というのは、労働時間量が労働者の経験とか能力によ

って非常に可変的でございます。すなわち、それは労働時間の長さが仕事の達成度の直接的な指標にはなりません。したがって、労働時間の長さが賃金の重要な決定要素とすることがなじまない労働形態というふうに思います。このことからしますと、ホワイトカラーの賃金制度は、労働時間の長さとの連動というものを回避するのが適当だろうと思います。

ところが、現行の労働基準法は、労働時間の長さによってのみ賃金額を決定するということを強制しているわけではございませんが、法定時間外労働について割増賃金を支払うことを義務付けておりまして、この結果、ホワイトカラー労働者の賃金を労働時間の長さとは完全に切断することが不可能になっているわけでございます。

したがって、ホワイトカラーの労働時間制度を再検討する上では、労働時間管理というものと賃金制度、これを分離可能な労働時間制度を考える必要がある。ただし、労働者の健康確保を前提とする必要があるだろう。こういうことでございます。

いわば、これらはホワイトカラー労働における労働時間に関する規範と実態との乖離をどう考えるかということだろうと思っております。

立法課題としての「基本的視点」としては、ホワイトカラー労働者の健康及び仕事と生活の両立を確保するために必要な生活時間を保障しなければならないだろう。使用者は実労働時間の詳細な管理を義務付けられていない場合でも、労働者に対する安全配慮義務、これは労働契約法第5条でございますが、これを負っております。したがって、ホワイトカラー労働者の労働時間制度は使用者のこの義務を果たすことを制度内在的に保証する、こういう仕組みが必要ではないか。

次の丸ポツは、お話をしたところですので省略をいたします。

「具体的な課題」でございますが、管理監督者の適用除外については既に前回御議論がございましたとおりでございますが、既に歴史的使命を終えたものとして廃止してはどうか。

「労働時間制度の適用除外者の範囲」でございますが、私の具体的なイメージとしては、これまでの管理監督者、ライン管理者でいえば課長クラスとか、課長補佐クラスの一部というイメージですが、ただ、どうやってその適用除外の範囲を決めるのかということについては、法は一定の基準を示すことが必要かと思いますが、最終的には企業レベルの集団的な労使自治に委ねるとというのが最もふさわしいだろう。

現行の正社員というのが職務の範囲が不明確だということはこの間、議論しておりますが、一体どこのレベルからは労働時間管理を本人に委ねていいのかというのは年収基準等では決めることができず、やはり現場に委ねるとするのが妥当ではないかと思っております。

ただし、適用除外には一定の条件が必要で、理念的には先ほどから申し上げておりますように健康確保及び生活時間の確保という視点が必要ですし、そういう点では前回から議論のある休息時間の設定ですね。

それから、私は休日の確保の仕組みというものが必要だと思っております、年間104日、つ

まり週休2日で計算しているわけですが、これを現場の労使協定で定められる方式によって、労働者が各月ごとに指定する休日をとれる仕組みにして週休2日を確保する。

それからもう一つは年休の完全消化、特に2週間程度の長期休暇については義務付けることも考えていいのではないだろうか。

制度の中身はわかりませんが、日本でも外資系の人たちの働き方を見ていると、1日、1週の労働時間というのは非常に長いようですが、長期休暇というのが相当程度保障されて、それによってバランスがとれているということがございます。こういう点は見習う必要があるのではないかと思います。

それから、女性の活用という観点ではやはり育児・看護・介護・子育ての時間の確保が必要ですし、それから病気の休暇というのも充実している必要があります。これは年休との関係がございまして、例えばフランスでは年休期間中に病気で入院するというと、年休ではなくて病気休暇に振りかえるようになっているようでございまして、こういう点も必要だろうと思います。

次に、ホワイトカラー労働者の労働時間制度の運用を労働者代表、これは労使でやってもいいんですが、これがモニタリングできる仕組みをとる必要があるのではないかと。

さらに賃金制度、人事評価制度が透明性、公正性が確保され、苦情処理制度を整備する必要があるのではないかと。直接的には、ホワイトカラー労働者の健康管理の一層の徹底が必要だ。

これらの中では、既に裁量労働制の中で相当程度取り入れられているものがございまして、現行を大きく変えるというものはむしろ休日とか休息时间、年休の確保というところに出てくるかもしれません。

新しい労働時間制度の決定手続でございまして、基本的には過半数組合、それがなければ常設的な労働者代表、これは既に企画業務型裁量労働制で導入されているものでございまして、これとの労使協定の締結、ないしは決議ということになります。これを行政官庁に届け出ることにしてはどうかと思います。

そして、当該労使協定を社会的に開示するという手続もあっていいのではないだろうか。

このような新しいホワイトカラー労働の仕組みにつきましては、相当程度労使に委ねることがございますので、果たしてきちんとした運用ができるのかという批判があるかもしれません。そういう点で、私は当初の試行期間においては過半数組合のある企業に限定して行って、そこでグッドプラクティスを確定する中で全体に広げていく。こういう手法も考えられたらいいのではないかと考えているところでございます。

簡単ですが、以上でプレゼンとさせていただきます。

○鶴座長 どうもありがとうございました。

それでは、ただいまの御説明に関する御意見、御質問がございましたらお願いいたします。

浦野委員、お願いします。

○浦野委員 大変わかりやすく御提案をいただきました。特に、私も現場にいますので、この年休の完全消化、長期休暇の義務付け、それから病気休暇の充実というところですね。ここは、各企業はやはり相当真剣に取り組まないと、ということがあって、これはどこの企業でも一緒だと思いますが、今の日本の労働慣行じゃなくて、年休に対する考え方でしょうか。基本的にはためておこう。病気になったとき、あるいは退職するときにお金にかわるとか、何かあったときに買い取ってもらうとか、そういう考え方になっていて、労働基準法が意図しているような休息という考え方はほとんどゼロに近いんですね。

私どもも労働組合と年休消化運動みたいなことを話し合っていて、どうしてとらないんだらうかということをやっていると、一番大きなことは長時間労働の延長みたいな、有休はやはり取ると本人の評価が下がるとか、そういったような部分が厳然としてあるんですね。それは漠たる不安で、そのことがホワイトカラーのみならず、現場の方々もそんな感覚になってしまって、あいつさぼったんじゃないかみたいなことですね。ですから、ここところは本当に島田先生がおっしゃるとおり完全消化、長期休暇の義務付けということは何らか法制上で意味付けということは非常に大きいと思います。

そのときに、病気休暇の充実ということは企業によってかなり選択肢が違うと思うんです。大企業であれば、例えば1か月ぐらい病気をしても全然給料に影響はない。あるいは、2年ぐらい休んでも、あとの1年は6掛けとか7掛けぐらいでとか、いろいろ大企業の場合は融通しているわけですけども、この病気休暇の充実というところを最低限の部分は何しろ法制度でカバーしておくようなことをすると、この年休の完全消化というのが進んでいくんだろうと思うんです。

ここは本当に私もポイントだと思っていまして、労働者に対する安全配慮義務という観点からも、是非ここは完全消化ということ義務付けていただければと思います。

○鶴座長 ありがとうございます。他にいかがですか。

では、佐々木委員をお願いします。

○佐々木座長代理 今と同じような点ですが、島田先生に教えていただきたいんですけども、その法制化で有休を今お金に変えることができるということが、逆に言うと浦野委員からも御指摘があったように、とらないで後でお金にしようという本来の目的と違うようになっていると思うんですけども、この法制を整備していくに当たって、有休をお金に変えることを例えばできなくして、それから有休を100%とらせなかった企業に今度は経済的な罰則がいくというようなことが具体的に考えられるかと思うんですけども、その点はどんなお考えがあるかということが1点です。

それから、シックリーブのような考え方、病気のお休みについてなんですけど、確かに今、若者と年配と分けるのが適切な表現かどうかわかりませんが、若者は意外と私たちの会社も皆100%有休はとるわけですよ。そして、私たちは小さな会社ですけども、子どもが病気のときの休みであったり、子どものことで必要ならとれる親業休暇など別にとれるようには整備しているのでそういうことも活用するんですけど、一般的に考えると、有休を

何かのときのために、と、思っただけで危機管理として皆がとっておくがためにとれなくなるということだと思っただけです。

そこで有休以外にこの病気の休みを特設するとき、それを何日間ぐらいとか、何か具体的なお考えがあるのか。あるいは今、傷病手当、きちんとお休みの手当が1か月以上休めるようになれば60%は保障されていますので、その点に関しては1か月以内の短いものとかのお考えなのか、その長さだったり、保険なのか、企業が払うのか、詳細でなくてもいいんですが、簡単なお考えをお聞かせいただけたらと思います。

○鶴座長 では、島田委員お願いします。

○島田専門委員 ありがとうございます。

最初の有休の点なんですけど、有休の買い上げというのは現行では違法ということになっていまして、基本的にはできない。これが前提でございます。

それから、完全消化ということとの関係ですけれども、我が国の場合は御存じのように年次有給休暇を取得する場合というのは労働者の請求する時期に与えなければならないとなっています。ということは、労働者がアクションを起こさない限りは特に何も言う必要がないわけで、したがって年休消化率が悪いというのは決してとるなと言われてとっていないのではなくて、とっていないという状態だろうと思っただけです。

年休先進国のフランスなどではそうではなくて、事業主に、使用者に労働者の年休を取得させることを義務付けるというのが基本的なスタイルになっております。ですから、年間の中でいつ年休をとるのかということをやするのは人事の大きな仕事だと言われていまして、そういう発想が多分必要になってくるだろう。

ただ、そこは罰則云々というお話がございましたが、例えばフランスを見てもとらないというものを無理やりとらせるというのはなかなか難しく、やはりとるということ提案するということまでなのかなとは思っております。

ただ、フランスなどではやはり文化的に皆とることが前提の生活様式があるので、日本の場合どうやってそういうものを根づかせていくのかというのは考えていくべき点かと思っただけです。

それから病気休暇のほうですが、いわゆる日本の就業規則等である病気による休職というのと病気休暇というのは区別したほうがいいのかと思っただけで、私が言った病気休暇というのはむしろ、せいぜい2～3日というような単位も含めた病気ですね。

今、育児休業法で看護休暇というのが入っております、あれは子供のためのことですが、御自身のためのことをやっていったらいいか。これができれば、例えば現在ある生理日の急病みたいな制度は廃止して、そこに入れ込んでいくことができるのではないかと思っております。

○鶴座長 どうもありがとうございました。

少し議論の整理のために、もし島田先生が御存じだったら教えていただきたいんですけど、年休買い上げの話と、それから年休の時季指定権の話というのは前回もちょっと

話題になりました。

それで、年休の時季指定権が労働者に与えられているというのは、水町先生などは非常にこれはまれなケースなんだと。私も、基本的にヨーロッパというのは時季指定権が使用者に与えられて、年初にそれで大体決めて進めるという形になっていて、時季指定権が労働者に与えられているようなケースというのは、逆に他でそういうような例があるのかどうかを教えていただきたい。

あとは、年休の買い上げというお話も、先生は先ほど原則禁止ということでおっしゃられて、多分、無効になるものを例えば買い上げということで企業のほうがやろうと思えばできるとか、退職のときにそれをやろうと思えばできるということで、それを義務付けるということもない。

ただ、私も買い上げということを割と一般的にやっているのはむしろアメリカぐらいで、他はあまりそういうことを聞いたことがないという理解なんですね。それで、やや国際的な標準というのはどうなっているのかということも含めて、もし何か御存じのことがあれば教えてください。

○島田専門委員 時季指定権が労働者側にあるという国はほとんどないと思います。

というのは、もともと有給休暇というものの自体が連続した休暇ということ为前提にした制度だということがあると思うんですね。したがって、とれる時期というのは、かつてであれば工場であれば夏に一斉に休業して、その間メンテナンスをする。そういう時期にとらせるというパターンだったんだろうと思います。

我が国の労働基準法第39条で、「連続し、または分割した」というのが入ったために我が国はこういうふうになっているんですけども、あれはもともと当初2週間という基準で年次有給休暇が国際的に入って、それが3週間、4週間と徐々に伸びていったんですね。というか、労働週と言ったほうがいいかもしれませんが、その際に例えば3労働週あるんだったら2労働週と1労働週に分けてとることも認めてあげたほうがいい。夏休みと、クリスマス休暇というようなことですね。

ですから、分割するというのは、もともと1日単位で分けるというようなことは本来的には想定されていなかったはずなんですけど、そこが昭和22年に導入された制度で、なかなか労使にも定着しなかったということがあると思いますので、この辺は一つ仕切り直したほうがいいんじゃないかと思っております。

それと、もう一つの年休の買い上げというのも、先ほど言いましたように基本的に消化をしていくという発想ですので、あまり買い上げてどうこうという話はほとんど聞いたことがありません。私も昔、フランスで調査をしたときには、若きオオカミというふうに言うんですが、非常に野心に満ちて若いときからトップである人間の中には年休を完全に消化しない人間はいるんだという話を聞いたんですが、そういう場合でも夏に2～3週間はとっているということなので、結構休んでいるんだなと思ったような印象がございますので、恐らく、買い上げというのは、少なくともホワイトカラーについてはあまり想定され

ていないのではないかと考えております。

○鶴座長 どうもありがとうございました。

大田議長代理、お願いします。

○大田議長代理 ありがとうございました。

労働時間制度の適用除外が認められる範囲について集団的な労使自治に委ねるという、これは一般論としてよくわかるんですけども、組合がない企業、中小企業ですね。この場合は、どうすればいいのか。全体に労使の話し合いを高めていくということが労働市場改革の話のなかでよく出てくるんですが、組合のない企業の場合にどう規律をつくらればいいのか。

○島田専門委員 御指摘のとおりだと思います。そこで私が考えたのは、一応、場としては現在企画業務型裁量労働制で導入されています労使委員会、労使同数でそこで決議をすると三六協定も変えられるとか、そういう仕組みがありますので、差し当たりはそれかと思っておりますが、一つはどういう範囲を考えているのかという、法の基本理念は示したほうがいだろうということがあります。

もう一つは、そこがなかなか難しいところで、それが最後のところなんですけど、当初は例えば過半数組合がある安定した労使関係のあるところで、こういう労使で決めるということに認めてはどうか。そんなに時間はかからずにグッドプラクティスが多分出てきて蓄積されると思うので、その段階で、それを社会的に公表して各企業に委ねていくというやり方をとってはどうか。

それとの関係で労働者のモニタリングということもあるんですけど、場合によってはどこまでの範囲かということに社会的に公示をすることによって、社会的な監視をするというようなやり方もあるかと思っております。確かに、どこの国でも従業員代表制をとっていても、なかなか労働者代表が実際にはいないというところが多いと思っておりますので、御指摘の問題というのはこういう制度にした場合、相当考えていかなければいけない問題だと思っております。

○鶴座長 ありがとうございます。他にいかがですか。

佐久間委員、お願いします。

○佐久間委員 ありがとうございます。

島田先生、どうもお話ありがとうございます。また、非常にすっきりとした方向だと思います。

それで、1点教えていただきたいんですけども、適用除外の範囲について企業レベルの集団的な労使自治に委ねる。これは、方向として実際に現実的な解決の方向ではないかと思っております。それで、ここで言っている管理監督者の適用除外という制度はやめる。そうすると、この適用除外されたクラスというのはホワイトカラーという枠組みがもちろんありながら、その中にはここでいっている課長補佐以下のクラスの一部と、上で言えば部長とか事業部長みたいなものも同じ形で基本的には整理する。

ただ、その付随するといふか、適用除外の条件も一律にということなのか。そこはある程度変わってくるのか、例えば、ここで言っている年休の完全消化、長期休暇の義務付け、これを例えば事業部長とか、かなり経営に近いものに義務付けるというのは現実的には非常に難しいというところもあるかと思うんですが、その辺についてどういう御感触があるか教えていただければと思います。

○島田専門委員 私は、どちらかという従来法がイメージしていた管理監督者というよりは、その下のレベルを考えておりましたので、確かに御指摘のような点はあるので、この点は考えなければいけないかと思いました。

それで、ここで言っているイメージというのは、実際に今、多くの企業で管理監督者として扱っているという、その範囲まではもう認めたほうがいいだろうということはまずあって、そこプラスアルファをどういうところまで認めるのかということを経労自治に委ねるかというイメージです。

ですから、確かに従来法がイメージしている、今おっしゃった部長とか事業部長についてこの条件を付すことがいかどうかというのは、すみませんが、まだ詰めて考えておりませんでしたので、御指摘ありがとうございました。

それと、私は1点だけここで指摘しなかったのですが、労働時間制度の適用除外という場合、これまでは深夜業規制は外れないんだという考え方でしたが、これも合わせて除外する提案というふうに御理解いただければと思います。

○鶴座長 今の最後のお話は、休日なども深夜業と同様の扱いでということでしょうか。

○島田専門委員 休日は外れているんですけども、深夜だけは外れていないので、そこを外さないと最初に言った賃金制度の分離ができないということです。

○鶴座長 わかりました。他にございますでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、続きまして大崎委員のほうからのプレゼンをよろしく願いいたします。

○大崎委員 発言の機会をいただきましてありがとうございます。

私は前回、鶴座長、水町先生、濱口先生のプレゼンをお聞きし、また、今、島田先生のお話も伺って、私自身は必ずしも労働問題の専門家というわけではないんですが、専門の先生方のお話を踏まえ、また私の知っている範囲での人事、労務の現場担当者の声なども聞いた上で、若干私見を申し上げたいと思います。

今、労働問題の専門家ではないと申し上げたんですが、ただ、私、実は殊、労働時間規制に関してはやや経験値が高い人間だと自負しております。

と申しますのは、私の勤務先は今、入社4年次以降ぐらいのいわゆる総合職についてはほぼ全面的に裁量労働制を採用するという形をとっておりまして、比較的珍しい会社ではないかと思うんですが、この制度を導入したときの労働組合の執行委員の時間問題部会というものの担当を私がやりまして、まさになぜ裁量労働制が労働者側にとっても望ましい制度なのかということ結構かんかんがくがく議論をしたという経験があるものですから、いささかこの点については、見識があるとまでは申しませんが、必ずしも素人ではないと

いうふうに自負している次第でございます。

そういう余計なことはさておきまして、今から申し上げることはかなりの部分、先ほどの島田先生のお話、あるいは前回伺った諸先生のお話と重複するんですが、その点は御容赦ください。

これも繰り返しになりますが、現行の労働時間規制というのは正に労働者が特定の場所、事業所に出勤し、基本的には一斉始業、一斉休憩、一斉終業して帰宅する。こういう労働形態を前提としているわけで、かつ、その提供した労働時間の長さに応じて賃金を支払うというのが原則なわけですが、これは皆様もよくおわかりのとおり、そういうものに当てはまらない多様な働き方が現実にあるわけでございます。

いわゆる管理監督者たる地位にある者でなくても、労働時間の長さに応じた処遇ではなく、その達成した業務上の成果に応じた処遇を前提とする働き方をとるほうが、これは使用者側だけでなく労働者側にとっても合理的である場合が少なくないわけであります。

私が比較的良好に知っている産業といいますと金融とITでございますが、例えばIT産業を見ますと、コンピューターシステムの運用管理などというのがございます。これはコンピューターセンターで24時間体制で交代でやっているわけですが、こういう場はかなり現行の規制が前提とする労働形態に近いわけでございます。つまり、一定時間いて、いること自体に価値があるわけでございます。

しかし、むしろそうではない働き方というのはいろいろあります。例えば、特定の事業所に定時に出勤するのではなく、特定の期間は取引先に半ば常駐しているとか、あるいは前回も話に出ましたが、在宅勤務が事実上可能であるような場合というのもこのITのケースでは非常に多くて、インターネットでコミュニケーションが非常に充実しておりますし、特定の場所にいなくても業務上の作業は十分可能なわけでございます。そういった場合に労働者側からも、例えば帰宅後、子供を寝かしつけた後に業務上必要な作業を行うというようなことを、これはしかも管理監督者からの指示を都度受けるのではなく柔軟に行いたいというニーズがあるわけでございます。

また、金融サービス業などを考えますと、営業店舗での窓口業務とか、あるいはトレーディング業務、これは市場が開いてから閉まるまでトレーディングしなければいけないというものですが、こういった業務は実は規制が前提とする労働形態にむしろ合致しやすいんですね。

ですから、私は実はこの点でホワイトカラーという整理の仕方が果たしていいのかどうかというのは若干疑問を持っておりまして、俗にホワイトカラーと言われる人たちの中にもかなり時間に縛られる業務と、時間に必ずしも縛られない業務というのは歴然とあるんだろうと私は思っております。

一方で、時差のある、海外の拠点と緊密に連携しながら業務を進める。したがって、日本の通常の始業、終業時間というものに縛られると非常に業務上支障がある。かつ、そのディールの進捗状況によって、それこそ徹夜続きにならないと進められないというときが

あったり、しばらくぶらぶらしているしかない時期があったりする。これは、例えば投資銀行業務みたいなものですが、こういうものもあるわけで、相当いろいろな形があるということでもあります。

現状、企画業務型裁量労働制というのはこういったことを念頭に置きつつ定められている制度としてあるわけですが、まず「常態として」対象業務を行っていることが求められるなど、非常に要件が厳格であります。また、個々の労働者の実情に即しての適否を判断しなければならないということで、実務上、非常に導入の負担が重い。あるいは、事業場ごとの労使委員会合意など、手続きが煩雑である。

それから、ミーティングなどですね。これは、要するに全員を無理やり招集しなければいけない。そういう時間に縛られる業務を、この裁量労働を導入した後どういうふうに位置付けるのかというようなことが十分整理されていないというような指摘が、これは導入は検討したけれども断念した会社の関係者から寄せられております。そういったことがあるために、導入例が現実には乏しいということがございます。

それから、先ほどもお話に出ました深夜時間帯の割増賃金ですね。これは前回もちょっと話に出ましたが、裁量労働制の中で非常に矛盾したことだと思っております。私は先ほど実際に自分の勤務先で、組合の執行部の一人としてこの制度の導入に動いたという話をいたしました。そのとき私どもが一番疑問に感じたことは、例えば同じ質の同じ内容のレポートを1時間で書いた人は、2時間で書いた人よりも賃金が安くなる。あるいは、同じ質の全く同じように動く業務上のコンピューターシステムを1時間でまとめ上げた人は、2時間かけてやった人よりも賃金が少なくなる。これはおかしいんじゃないか。つまり、はっきり言えば仕事が遅い人、能力的に低い人のほうが賃金をたくさんもらえるというのはどう考えてもおかしいというのが、私どもの議論の出発点だったんですね。

ただ、結局、その制度はそういう深夜の割増しというのがあるという前提ですので、結果的に起きていることはいわば夜型の人ですね。ちょっと遅目に出社して毎日23時、0時まで残るといような人は、朝方の早目に来て早目に帰る人よりも、結果的に会社側としては払わなければいけない賃金がふえてしまう。これは、まことにおかしなことだと思っております。

もちろん、これは会社側は会社側としてできるだけそういう深夜業を抑制するような指導はしているわけですが、ただ、実際に行われた場合はやはり支払いはしなければいけないわけでありまして。この点は大きな問題であって、この結果、本来、労働時間でなく成果に応じた処遇を実現するという目的で制度が入ったわけですが、その理念が貫徹されていないんじゃないかという疑問を抱いております。

そこで、私としては以下のような制度が導入されるべきではないかという提案を幾つか申し上げたいと思います。

第一が、労働時間だけでは成果を適切に評価できない業務に従事し、業務上の責任を一定程度伴う地位にあり、業務遂行の手段及び時間配分の決定等に関し、使用者が具体的な

指示をする必要がないもので、かつ年収が一定程度高い者については、労使の合意と監督官庁への届出を条件に、時間規制の適用除外を認めるというものでございます。

これは、先ほど島田先生の御提案に比べるとかなり範囲が狭くなるような提案でございますが、私は島田先生の提案に反対しているわけでは全くございません。ただ、そこまではちょっと行き過ぎだという御指摘がもしあるのであれば、せめてこのくらいはできないかという気持ちで申し上げております。

この場合は、時間配分の決定に関する労働者の裁量は当然認める。したがって、その実効性の確保が難しくなるような時間制限、休日制限は原則として設けないということで、先ほどお話に出ました深夜業の割り増しなども、これは適用しないということになるんだと思います。

ただ、労働者の健康に配慮するという使用者の責任は決して緩めるべきではないわけでありまして、この具体的な配慮というのをどうするかというのは今後詰めなければいけないと思うんですが、医師による面談機会の確保とか、それから不断に使用者に対しては労働者の労働状況を把握し、働き過ぎと考えられるような状況がある場合には休息をとるよう勧告するといったような対応を義務付けることが必要だろうと思っております。

私は今、申し上げた制度は、島田先生の御提案ぐらい広くいけるのであれば、それはそれでいいんですが、そこまでは無理だということであれば、イメージとしては単に監督者と言われる人たちと同程度の年収を得ているような高度な専門性を発揮しているホワイトカラーに限定されるんだろうと思っております。

ただ、それだけでは足りないんじゃないかという問題意識をやはり持ってございまして、一斉始業、一斉休憩、一斉終業という前提が職場の業務の実態にそぐわないと考えられる業務というのはあると思っております。この場合は、特定の個人というよりは、より幅広く、その職場の労働者全体に関して適用できるような制度にできないか。

島田先生のお考えは、恐らくその場合、労使合意で全員一律に適用除外にしておこう。労働時間規制も適用除外にしておこうというお考えだと思うんですが、そこまでいけないのであれば個人、労働者の選択によりオプトアウトするという制度はどうか。実は、これは前回、濱口先生から御紹介のあったEUの制度の例外として、少なくともイギリスにおいては実施されている制度だと聞いております。

ただ、この場合、使用者側からオプトアウトしろという圧力がかかると非常に問題になりますので、オプトアウトを選択しない労働者を不利益に取り扱うことを厳禁する。

また、労働者側がやはりやってみたらなかなかしんどいので嫌だということがあった場合、一定期間経過後にオプトアウトを撤回するという事も容認するべきではないかと思っております。

実は、イギリスなどでは例えば主要な金融機関などでは、いわゆるアソシエートといわれる入社したばかりの人間も含めてこのオプトアウト制度を使うことで、事実上、その労働時間規制が適用されないような状況になっていると聞いております。

以上の私の提案はどういうものか、改めて整理いたしますと、現行の労働時間規制に対して、まず担当する業務の専門性や報酬水準といった個人の属性に着目した適用除外を設ける。それから、ある職場全体について業務内容に着目した適用除外を認め、後者については使用者の判断に加え、労働者個人の意思を尊重するというものでございます。

以上が私のこの紙にした提案でございますが、ちょっと紙には書いていないんですが、休暇制度について議論が出ておりますので、若干私見を申し上げたいと思います。

私は、この休暇制度についてはやはり病気休暇の制度を設けるとするのがまず重要だと思っております。現行の有休がなぜ消化されないかという最大の理由は、私はやはり病気のときに備えるということなのではないかと思っております。それから、先ほど有休の買い上げについての議論があったんですが、私はむしろ買い上げは、例えば会社側の時季指定権というのとセットになれば、むしろ有休消化を促進するインセンティブに働くのではないかと思っております。現状、買い上げ義務がないがために、結局労働者側が使わなくてそのまま有休が失効してしまっても、会社としてはあまり気にしないということが現実には起きているというふうに私は感じております。

それからもう一つ、時季指定権をどうするかというお話が出ておりました。この点については前回も申しましたが、個人的には時季指定権をフル活用しているものですから、必ずしも会社側に与えることが理念的にどうかというお話はいろいろございましたけれども、本当にいいのかというのはやや疑問を持っておりまして、時季指定権を使用者に与えるのであれば、せめて労働者側には時季変更請求権を認めるというふうに少なくともしないと、まさに工場の一斉休業と同じような発想で、この期間は職場の半分は会社に来るなみたいな、いわば出勤停止に等しいような形の使われ方になってしまうのではないかと危惧するわけでございます。

ただ、現実に出勤停止に近いようなことが必要だということもございまして、例えば私がよく知っております金融業で申しますと、コンプライアンス上の強制的に休暇をとらせるという実務がございまして、これは要するに1週間、2週間連続で休ませて、当人の机とかパソコンを徹底的にコンプライアンスの人間が調べるというものでございまして、その期間中は出勤することは厳禁という実務上の扱いで実際にやっております。

ですから、法律上どちらに時季指定権があるかということよりも、職場の慣行としてどのような形にするのかというのが私は大事だと思っております。仮に買い上げを制度化した場合には、むしろ有休消化は労働者側に時季指定権を残していてもかなり円滑に進むのではないかと私は感じております。

以上でございます。

○鶴座長 どうもありがとうございました。

ただいまの御説明に関して御意見、御質問がございましたらお願いいたします。

佐久間委員、お願いします。

○佐久間委員 大崎さん、どうもありがとうございました。

まず、お話の冒頭に、実際に大崎さんの会社での制度運用として、入社4年後の総合職については今でもほぼ裁量労働制ということだったというお話、これは大変参考になりました。

逆に、ある意味では経済界には非常にいろいろな事業体があって、いろいろな会社があって、そこに一律にあるルールを適用するというのは非常に難しいということも実感いたしました。例えば、ある会社においては頻繁に職種が変わるといことがございます。

ただ、一方で、では年収が下がるというわけではなくて、年収は基本的には同じ、もしくは日本ですからある程度上がっていく。ただ、その中で中身は全く変わっていく。そうすると何が起るかというと、変わった新しい職種については当然経験、知識がありませんから非常に時間がかかるという実態もあります。実際に私も入社して最初は工場にいて、そこでやっていた仕事と本社に行った後の仕事というのは全く違います。

もうちょっと言いますと、本社でやった仕事というのは国際関係ということで、冗談で言われていたのは、あいつは仕事をしていない。会社に行って辞書だけひいて英語の意味を調べていると言われていた時期もありました。そのとき、当然、時間は非常にかかるので、先ほど大崎さんがおっしゃっていたように、英語もできない人間のほうがお金をたくさんもらえたという事態があったかと思っています。

ですから、そういう意味で島田先生がおっしゃっていた、そこを切るという基本的な考え方というのが非常に重要じゃないか。それに対して、大崎さんのお考えはある程度、現実的に大崎さんのおられる会社を想定して、こういう枠をはめるのが合理的だというお考えだったのかなという気がいたします。

質問は、このルールで今の大崎さんのおられる現場に適用するとやはり同じような結果になるのでしょうか。一般的な業務の責任を一定程度伴う地位にあって、なおかつ具体的な指示をする必要がない者で、年収が一定程度高い者、こういうルールをやったときに、今の4年後の総合職の方はやはりこれでも全員除かれるような実態があるということでしょうかという御質問でございます。

○大崎委員 ありがとうございます。

私は実は現行の、特にいわゆる専門業務型裁量労働制度を廃止するという前提でお話ししたのでは必ずしもなくて、それに付加してというイメージで申し上げたので、自分の会社はそちらの専門業務型だといってやっておりますもので、あまりその整合性は考えていなかったんですが、私のイメージではその専門業務というのはまさに一番そういう裁量労働制に適合的なので、それは先ほど島田先生がおっしゃったようなほぼ一律、職場全体が、それをホワイトカラー労働と呼ぶのか、専門職と呼ぶのかの違いであって、現行裁量労働プラス深夜割増賃金無しみたいな制度になじむのではないかと考えております。

○鶴座長 佐々木委員、お願いします。

○佐々木座長代理 今の大崎さんの会社のことを少し教えていただきたいんですけども、そうすると専門業務型でやっていらっしゃるのですね。今までの議論の中で、例えば企画

をすといっている人が会議が始まるから机を並べてはいけないとか、そういうようなばからしい現実と離れた議論があり、しかしながら法律上はそうなっているというたてつけでいますけれども、4年目以上の総合職が全員だと誰も机を並べられないみたいになるんじゃないかと思うんですが、具体的にどのようにこれがなされたのかというのを簡潔に教えていただきたいのが一つです。

それから、各自の労働時間におきまして、結局、裁量労働で22時以降の深夜に関しては割増しをお支払いになっているということですが、全体的に見ると労働時間が最低、最高どんな感じのばらつきになっているのか。あとは、年収の幅が過去ホワイトカラーエグゼンプションがうまくいかなかった云々のときに400万ぐらい、そうすると4年目の方以降という最低のいわゆる年俸でしょうか。最高は多分もっと上の方がいらっしゃるんだと思いますけれども、最低がどのぐらいの年収の方からなっているのかというイメージを教えてくださいませんか。

○大崎委員 ありがとうございます。

専門業務型が適格的と考えられたのは、私の勤務先の場合は制度導入当時ですが、いわゆるエコノミスト、アナリスト、コンサルタント、それからシステムエンジニア、大体この4職種にほぼ全員が該当する。もちろん、人事部のスタッフとか該当しない人もあったわけですが、そういう前提であったものですから割合すんなりと導入ができたんじゃないかと思っております。

それで、恐らく企画業務型のほうがちょっとそこはうるさいのか。少なくとも当時、例えばシステムエンジニアなんだからミーティングの準備をするのは仕事じゃないというような議論は全くございませんで、業務遂行上必要な、いってみれば雑用的なものはやるという前提で全て議論が進んでおりました。

年俸水準は、ちょっと私は正確に把握していませんが、少なくとも一部で今、言われているようなホワイトカラーエグゼンプションを例えば1,000万以上とかで考えるかというような話だと、少なくとも弊社の現行適用されている人の中には当てはまらない人が相当たくさんいるというぐらいでございます。

労働時間については、実は制度導入後も結構いろいろ難しい議論がございまして。というのは、やはり裁量労働制は御承知のとおり現在、いわばみなし残業時間というのを設定するという事になっておきまして、若干変遷はあったかと思いますが、当初40時間ということでスタートしたんですが、実際に計測してみるとそれを相当程度超過する。しかも、その超過するのが繁閑の差があつて超過するんだったらいいんですけども、年間でならしても持続的に超過している人がどうしても発生するという実態が見られたものですので、その辺は業務の効率化を図るという指導を相当会社側が行いました。

そこは、やはり総労働時間管理というものを会社が全くしなくなると非常に危険だという感じがしております。

○鶴座長 どうもありがとうございました。他にございますか。

浦野委員、お願いします。

○浦野委員 大崎さんの提案は非常にすんなり、すっと落ちてくるわけですが、特にホワイトカラー専門職の方々についていえば、年収基準でいったら400万とか500万のレベルの人でも、やはりこういう仕事のやり方が合っている人はいっぱいいるわけですね。

そういう意味で私は、法制上の難しさはあるかもしれませんが、是非このことを追求していきたいと思うんですけれども、それに対して前回、私は欠席して大変申し訳なかったんですが、前回の議論の中にも出ていたんですけれども、全般に対する感想といいますか、考え方だけ少し付け加えさせていただきたいと思います。

それは、今日の大崎さんのペーパーでいうと「一斉に」という言葉が幾つか出てくるんですけれども、やはりこの画一的労働といいますか、これが一番、今、日本の仕事のやり方について問題になっていることだと思うんですね。

これが、私どもの会社は、多分、佐久間さんのところも同じですけれども、がちがちの労働組合と、がちんこでずっとやってきた歴史があるわけです。今はそんなでもないんですけれども、そういう歴史の中で画一的であることが一番価値のあることだったんです。

したがって、労働組合ではストラテジックな仕事をする社員も組合員である限り、製造現場の画一的労働制度と合わせるという考え方です。会社側とすると早く、そういう人たちを、非組合員にしたいという意味もあって管理職にするという登用で逃げてきたのが実態です。

ですから、正直申し上げて、管理職になった途端に古参の主任より年収が100万ぐらい下がってしまったとかという例が現実にはほとんどの会社で出ていたと思うんですけれども、そうまでして会社としてはやはりこの画一的労働から逃げたかったかという歴史があるということはまず大前提だと思うんですね。

このことが、ちょっと今日の話からそれていきますけれども、ワーク・ライフ・バランスのことを考えたときに女性の活躍を阻む一番の原因なんですね。いわゆるこの画一的なところに価値を認めていますから、どうしてもそこに女性の活躍の場を見出そうとすると難しい局面が出てくるということも含めて、やはり私は今回の法改正の中で画一的労働をいかにそうでなくしていくか、拡散していくか、柔軟性を持たせるかということに是非重点を置いていただければと思います。

私ども企業の反省とすると、何だかんだ言いながらやはり長時間労働そのものに価値があるような企業文化といいますか、そういうものは特に古い企業においては間違いなくあったんですね。その結果、海外と比べても特にホワイトカラーの生産性が低いということは、言われなくても各企業では承知しておりますし、こういったところも変えていくという意味で、是非この画一的労働という考え方を変えていければと思っています。以上です。

○鶴座長 大田議長代理、よろしく申し上げます。

○大田議長代理 大崎委員の御提案と、島田先生の御提案で一番違うのは、年収要件という外形的な基準を設けるかどうかということところです。島田先生は別添の論文の中で、ホワ

イトカラーは非常に多様であって、賃金というのは企業間、業種間で格差があるので実態要件を定めることは難しい。判例で言っても、ホワイトカラー労働者の年収が一般労働者のそれと逆転現象が起きるかどうかがというのが基準となると書いておられます。

この部分を、どう考えればいいのか。ある程度、外形があることが納得性といいますか、一般に受け入れられやすい。つまり、名ばかり管理職を防ぐことにもなるのかなと思いつつ、かつ、この間のホワイトカラーエグゼンプションでここが非常にクリティカルなポイントになったように、実態要件を決めるのはやはり難しいのかなという感じもするんですが、改めて島田先生の御意見を伺わせていただけますか。

○島田専門委員 アメリカでも年収要件を決めているんですけども、それをやるとどうしても低くなって、年収要件というのはそれほど機能しなくなると思っています。企業によって相当差があって、後藤田副大臣がおっしゃった、ただ、地方が企業に行ったときにどういう仕事をやっている方の年収と大手の企業の一般職と比べると、場合によっては低い。

私も昔、北海道にいましたので、娘の年収が親より超えてしまったというようなことをよく聞いたんですが、そういう日本の現実を考えますと、やはり結局、高くすると中小企業はたまらないということになるし、低くすると、これは誰でも入れるということになるんじゃないかということになり、結局、その区分としては分けられないんじゃないかなという印象を持っております。

それで、先ほど大崎委員がおっしゃった点で大変参考になったのが、ホワイトカラー一般ではなくてやはりどういう仕事かによって規制の在り方は変えていいんだというのがあって、それは多分、私どもがこの間やってきた、まさにジョブの問題なんじゃないだろうか。

だから、年収というよりは具体的にどういうジョブをしているのかということを確認した上で判断をしていく。それは多分、私の構想の中で言えばガイドラインの問題になってくるんだろうし、そういうことになっていくのではないかなと思って、実は大崎委員にお聞きしたかったのは、幾つか例をお示しいただいたんですけども、こういうジョブ分析をやっていけばそれなりに従来型の規制が合うのと合わないものが相当程度クリアになってくることが御経験上あるのであれば、非常に重要な視点かなと思ってお伺いしていました。

○大崎委員 そこは、一言よろしいですか。

○鶴座長 お願いします。

○大崎委員 私が持っているイメージでは、俗に言うホワイトカラーでも、特に一般顧客向けの直接対応をする人としらない人というのがまず一つ大きな違いがあるのと、あとはさっきのトレーダーの例みたいに時間が決まっている、その範囲においては必ず一定の場所において、一定の装置の前にはいないとできないような仕事がそういう対象になるんだと思っております、変な話ですが、例えば大学の先生なども授業時間というのは完全に拘束さ

れるわけですので、そういう意味では大学の先生なども一定程度、労働時間の自由裁量が完全にあるという典型的な像からはずれるケースもあり得るんじゃないかというようなことを思ったりするんですね。

そういうふうに、かなり詳細にどういう働き方をしているかというのを分析した上で、労働時間に縛られないということが真に適合的であるというところに限って入れるというふうにしていかないと、正に金融業というのは、例えばホワイトカラーという話をしたときに典型的に出てくる業だと思わんですけれども、私は金融業そのものじゃないんですが、金融業の人間を親しく見ていて感じるのは、どう考えても時間に縛られている人というのにも相当数おられるんですね。

そういう人たちの場合は、やはり管理監督者という地位にない人を、残業という概念を全くなくしてしまうと相当なフリクションが起きるんじゃないかというふうに懸念するわけでございます。

○鶴座長 私のほうから少し御質問させていただきたいんですけれども、1点は、この御提案の2つ目のところで時間制限、休日制限は原則として設けない。先ほどの御説明で、労働時間の話をするときに、前回もそうなんですけれども、割増賃金というか、そういう形である意味で規制をやっていく考え方と、もう一つは物理的に労働時間、休息時間を少し規定していくという両方の考え方があると思いますけれども、先ほど深夜の割増賃金というお話を例に挙げたんですが、ここでは具体的に先ほどお話しした、特に賃金からの規制ということをお考えになっているのかというのが1点です。

それから、一斉始業、一斉休憩、一斉終業ということで、これもワーキングで問題になっている部分だと思うんですけれども、私も何回かお話しした一斉休憩というのも今、幾つか、それを適用除外を受けているような産業とか、これは労使で協定を結べば、そこから外れることができるということで、ある意味で現時点でもそういうフレキシビリティというのはあるという理解を私自身もしているんですけれども、さらに現在の仕組みであればまだ不十分で、そもそも論としてということをお考えになっているのかということについて、今の法体系の中でどれぐらいフレキシビリティがあるのかというのは、若干、島田先生からも補足をしていただいたほうがいいのかもかもしれませんけれども、その点ですね。

それから、EUの話で、イギリスが総労働時間48時間というのにやはり反対したんですね。そもそもイギリスというのはもともとアメリカと同じで、労働時間に対する規制というのはない。私は、アングロサクソンの国というのは大体そういうものなんだという理解なのですが、それにEUのあれを入れるときに非常にフリクションがあって、それで個別のオプトアウトを入れたという理解で、ここは48時間という総労働時間の規制というのがほとんど何もないところにやはりそれが入るところでのオプトアウトということは議論の前提として理解をしておく必要があるのかなと、ここは若干補足です。以上です。

大崎さん、すみませんが。

○大崎委員 ありがとうございます。時間制限、休日制限という話は、私がイメージして
いたのは賃金規制との兼ね合いでのということで、健康配慮の話からすると、これを
どう位置付けるかというのはまた議論の余地のあるところだろうとっております。もち
ろん、賃金規制と時間規制は別であるという、まさに前回濱口先生がおっしゃったこと
で、私もその考え方というか、それを理解しているつもりではあるんですが、現状、非
常にこれが密接に結びついてしまっているの、少なくとも割増賃金の話には持ってい
かないという理解でお話しした次第でございます。

2番目は何でしたか。

○鶴座長 一斉始業、請求権のところでもある程度フレキシビリティがある仕組
みにはなっているんですけども、その評価についてどういうふうにか考えるか。それ
以上のことが非常に必要なかということ。

○大崎委員 そこは、私もどのぐらいのフレキシビリティまで認められているのかを
正確に理解していないので何とも言えないんですが、ただ、基本的には就業規則上、
始業、終業時間というのは規定されますよね。ですから、それが障害になり得るん
じゃないかということでお話しした次第です。

○鶴座長 ありがとうございます。

島田先生、何かもし補足があればお願いいたします。

○島田専門委員 まず休憩の問題なんですけれども、恐らく休憩時間を日本みたいな
形で規制している国というのは割と少ないと思うんです。これがなぜ出てきたかとい
うと、戦前のいろいろな調査の中で、特に工場の女工さんたちが昼食を全然とれてい
ないということが明らかになって、やはり昼食はとらせなければいけないという正に
健康配慮で、そこを確実にするためには機械を止めて休業して食べなさいと、こう
いうことだったんだと思います。ですから、実際には時間中にきちんと昼食がとれ
て、休息がとればいいのかという問題は問題かと思っております。

ただ、鶴座長がおっしゃったように現在では労使協定で自由にできますので、そ
ういう意味ではこれを廃止するというようなことまでは多分、必要ないのかなと思
っております。

大崎委員に1点ですが、先ほど休暇の時季指定の問題があったと思うんですが、
実は確かに今みたいに細切れの休暇ですと、これは労働者に時季指定がないとあまり
意味がないということになるんですが、長期休暇になってくるとやはり調整がどう
しても必要になってくるので、どちらかといえば会社が調整していくほうがシス
テムとしてはうまくいくのかなと思います。

実は、日本の最高裁判決時事通信社事件というのがあるんですが、長期休暇
の場合にはやはり時季指定したら直ちに発生するのではなくて、会社との調整を
経過するというふうになっているんですね。そうすると、どちらかというところ
ちらのほうが本来の休暇の在り方なので、この点は少し御検討いただければ
という気がしたのと、会社に時季指定権があ

るといっても、特に一斉休業の場合は別ですけれども、そうじゃない場合というのはかなり本人たちの希望をとって、それで調整をしていく。

そうすると、家族、子供がいると夏休みに合わせてとらせる。では、若い人は申しわけないけれどもちょっと前にとってくれとか、そういうことをやっていますので、かなりコミュニケーションをとれる仕組みはできるんじゃないかと思っています。

あとは、先ほど言った始終業時刻は確かにフレックスタイムに今はしないと、やはり一応規制になっているとは思いますが。ただ、労働時間規制を外してしまえば、そこは問題ないわけですね。

○鶴座長 どうもありがとうございました。よろしいでしょうか。

では、大崎委員ありがとうございました。

それでは、最後に経団連のほうから御説明をお願いいたします。

(一般社団法人経済団体連合会 着席)

○一般社団法人経済団体連合会 本日は、このような大変貴重な発言の機会をいただきましてまことにありがとうございます。

また、後藤田副大臣、委員の皆様方におかれましては、日本経済の持続的な成長や、労働者一人一人が活躍できる環境整備に向けて、矢継ぎ早に御提言をいただいておりますことに対しまして、この場をお借りいたしまして厚く御礼を申し上げたいと存じます。

本日は、労働時間法制改革に対する基本的な私どもの考え方と合わせまして、時間外労働の削減や年休の取得促進に向けた各社の取組を御紹介したいと存じます。

お手元に、3点の資料を御用意させていただきました。資料3と、資料3の別添1は今年の4月に経団連がまとめた提言でございます。

資料3の別添1の1ページ目を御覧いただきたいと思っております。本体のほうの1ページ目でございます。まず、法制を考える前に、我が国企業が置かれている状況について改めて御認識を賜ればと思っております。

1ページ目のIでございますが、「雇用を巡る状況の変化」では国内の雇用機会確保の必要性を強調しております。

2ページ目の上に、図表1がございます。4月と比べますと、その状況が大分異なる点もありますが、1997年から約50兆円、日本の名目GDPが落ち込んでおり、政府におかれましては経済再生に向けてお取組をいただいているところでございます。

ここには書いておりませんが、今、製造業は、欧米企業だけではなく、特にアジアの企業との間で大変熾烈な競争を強いられている状況にございます。アジアのメーカーは、ヨーロッパなどから最新鋭の機材を導入し、従業員の技術力を高め、そのキャッチアップのスピードを早めていると聞いております。高品質の製品・サービスが日本企業の強みですが、そうした分野の一部にアジア企業が進出し、日本企業と競合するような状況にございます。

また、我が国では近年、労働分野の規制が強まっているという背景もございます。将来

的な国内の雇用機会を維持するためには、労働者保護の視点も大切ですが、事業の柔軟性の確保とのバランスを図るということも是非御検討いただければと存じます。

さて、労働時間制度改革についてですが、提言の6ページを御覧下さい。私どもの思いは、労使自治を重視したものにさせていただきたいという点にあります。

1行目ですが、就労実態が多様化している現在、それぞれの企業や事業所に最も適した労働時間管理、健康・福祉確保措置を実施・運用するためには、労働者のニーズ、あるいは現場の実態を熟知し制度を運用する当該企業労使が、十分話し合っただけで決めることが大切であると考えております。

以下、個別的提案内容ということにつきましては「企画業務型裁量労働制の見直し等」を挙げさせていただいておりますが、本日は説明を割愛したいと存じます。

特に私ども問題意識として持っておりますのは、費やした時間が成果に必ずしも結びつきにくい労働者の方々の労働時間制度でございます。御案内のとおり、2007年、厚生労働省の労働政策審議会におきまして労働時間制度の適用除外制度が労基法改正法案要綱に盛り込まれながら、結果として法案に入らなかったという経緯がございます。私どもとしては、曲りなりにも労働基準法の法案要綱に盛り込まれたということは大変事実として重く、是非この方向性で進めていくべきものだと思っております。

それからもう6年が経つわけでございますけれども、企業の御担当者の方からお話をお伺いいたしますと、2007年当時よりも裁量を持って働く方が増えたのではないかと、また、働き方の多様化が進んでいるのではないかとのお話をよくお聞きするところでございます。

これにはいろいろと背景がありますが、一つには事業展開のスピードを早めるために、どんどん裁量権限を下のランクの労働者の方に下ろしてくるようになってきているというような背景もあろうかと存じます。

また、営業について申し上げたいと思いますが、過去、受注は受け身で、言われたスペックで納期までになるべく早く納めるというような性格が強い営業が多かったと聞いております。しかし最近では顧客から他社と差別化したコンセプトを考えて、時には宣伝方法も含めて企画し、提案するようなスタイルに変わった企業もございます。

先ほど大崎委員からお話がございましたとおり、ホワイトカラーの中でも通常の労働時間法制に適した労働者の方も多くいらっしゃると思っております。営業という一つの仕事でくりましても千差万別でございますので、真に裁量的に働く方かどうか、これを個別企業労使の中で範囲を決めていくということが大変重要ではないかと思っております。

既に皆様方に御提案をいただいております企画業務型裁量労働制の見直しをまず実現をし、その後、適用除外制度の創設に向けて早期に検討をお願いできればと思っております。

続きまして、長時間労働の見直し等につきまして申し述べたいと存じます。お手元に資

料の別添2「企業のワーク・ライフ・バランスへの取組み状況」という冊子をお配りしております。

表紙をおめくりいただきまして、右側に「ご参考」ということで「企業のワーク・ライフ・バランス施策に関する取組み状況」というデータ、棒グラフを載せさせていただいております。これはあくまでも参考ということでございまして、この冊子自体は企業66社の事例集でございますが、調査は66社の調査ではなく別途の調査であります。

この「ワーク・ライフ・バランスを実現するために現在実施中の施策、新たに導入を検討している施策」をお聞きしました。これは2012年のデータです。

「所定外労働時間の削減」ということで、現在実施中が75%、新たに導入を検討しているというのが9.8%、合計が84.8%となっております。

また、「仕事の進め方の見直し・効率化の推進」は合計で82.5%でございます。その82.5%の内訳としては、新たに導入を検討している企業が26.7%であり、ここ数年そうした仕事の進め方の見直しも合わせてワーク・ライフ・バランスに取り組むという企業が増えております。

続きまして「計画的年次有給休暇制度」は合計で約6割、「労働時間等の課題について労働組合との話し合う機会の設定」が約6割というような状況でございます。

続きまして、企業事例といたしまして3社の取組の一部を御紹介したいと思います。

3ページ目は大手食品メーカーの事例です。「3. 取組み実績」の①を御覧いただきたいと思います。

「労働時間の感度を高める取組み」として「働き方計画表」の活用、閉館時刻の設定、それを意識した働き方への転換推進により、「結果的に」2012年上期の残業時間が減少、有休取得日数が増加となった。

「②休暇取得推進の取組み」としては、労使協定により8月13日から15日に指定有休（一斉休業）を実施した。合わせて、従業員の約4割が8月16日、17日に連続で休暇を取得し、前後の土日と合わせて9連休とした。

「③全員参画の職場運営改善」として、全ての職場にて職場懇談会を実施。合わせて、営業部門を中心に任意の職場にて相互理解を深め、職場運営改善、生産性向上のためのワークショップを開催したということでございます。

4ページの会社は、中堅中小規模のメンタルヘルスケアの会社でございます。「3. 取組実績」の②を御覧いただきたいと思います。ノー残業デーの推進の継続とともに、時間外勤務について個人の前月実績を、「前部門長」は「全部門長」のミスプリでございます。恐縮でございます。全部門長に報告し、翌月の業務調整等に活かしてもらうことで過度な残業を発生させないよう取組を継続。

「③有給休暇の計画的取得に向けた取組み」として、夏季休暇について付与対象者全員が取得することができたということでございます。

最後に、5ページ目を御覧下さい。中堅中小規模の理容会社であります。

2 「施策内容」の「B. 店舗設備の変更、改良」というところを御覧いただきたいと思
います。b.のところですが、ワーク・ライフ・バランスの向上を目的に、店舗において定
休日を導入した。これに伴い、店舗の人繰り、効率運営のために店舗の小型化を進めてい
る。括弧をして、従前は大規模店舗に多数の従業員を配し、平日に交代で休暇を取り、土
日等の繁忙日に全員が出勤して営業する体制であったということでございます。

今御覧いただきました3社だけでも、1点目として取組方法が様々であるということ。

第2点目として、業務効率でありますとか生産性向上と一緒に取り組んでいらっしゃる
ということ。

3点目として、労働者全員を対象にした取組ということと、あるいはその個人、とりわ
け恐らく残業が多い個人をターゲットにした取組に分けてされているということなどがお
わかりいただけるのではないかと考えているところでございます。

各社の置かれている実態、このように店舗を持つ理容の会社でありますとか、メーカー
でありますとか、あるいはシステムエンジニアの方を多く抱えていらっしゃるような会社
とか、実態が様々でございます。加えて、長時間労働の原因も業種、業態、場合によっ
ては同じ会社の職場でも変わり得ると思っております。したがって、長時間労働の是正
や、有休の取得促進の打ち手も様々になると考えているところでございます。

経団連といたしましては、安心・安全で働ける職場づくりというのは経営の大前提だと
思っているところでございますけれども、そうした具体的な健康確保の取組を強化する
ということにつきましては、一律の規制というものではなく、基本的には労使自治に委ね
ることが、結果として実効性を高めるものではないかと考えているところござい
ます。

ただし、年休時季指定権を使用者に付与するというにつきましては現場の実態を踏
まえて、一部、日数に限定して導入するという事は、労働時間制度の適用除外制度の創
設等の労働時間制度全体の見直しの中で検討に値するアイデアではないかと考える次第
でございます。

その他の規制強化につながるような措置につきましては、繰り返して恐縮ござい
ますが、労使自治による効果的な取組を阻害しかねないこと、また、現在官民一体とな
って日本経済の再興に取り組んでいる中で、極めて慎重な御検討をお願いできればと思
っている次第でございます。

私からは、以上でございます。

○鶴座長 どうもありがとうございました。

それでは、御意見、御質問があればお願いいたします。

大崎委員、お願いします。

○大崎委員 ありがとうございます。

1点お伺いしたいんですが、最後にちょっとおっしゃった年休時季指定権に関する御見
解、ごく一部の日数に限っては使用者に付与してもいいのではないかとのお話だったん

ですが、それは例えば全部について時季指定権が与えられると、使用者側に逆に必ず上限まで全部付与する義務が発生する可能性があり、それはあまり実態にそぐわないんじゃないかというようなことを御懸念になっているのか。あるいは、さっきの病気休暇との関係で、現実に病気休暇制度がない会社の場合には、年休を指定されてしまった後で病気になったら困るというようなことなのか。そこら辺のお考えをお聞かせいただければと思うんですが。

○鶴座長 お願いします。

○一般社団法人経済団体連合会 ありがとうございます。

御指摘のとおり、労働者が持っている、付与されている有休の日数全部について使用者が与える義務を課されるということについては、労使双方に難しいところが多いのではないかとということが1点でございます。

例えば、有期契約の方も一緒に働いていらっしゃるような職場が増えております。有期の方は、結果として勤続年数が短いということもございまして、年休の付与日数が比較的少ない方がいらっしゃいます。例えば10日というような方も実際には多いわけでございます。

ただ、一方で正社員の場合には、いろいろとこれは労使の中で決められたということだと思いますが、入社間もなく20日を付与するというような会社もございまして、計画年休をそういうところで導入するような企業もございまして、有期労働者の方が何らかの事情、御本人の事情でとっておきたいというニーズがございまして、会社としては5日の限りとか、それより短い限りで計画年休、つまり本人とか職場との調整の中で指定をしてとらせるというような企業の運営実態があるということでございます。

例えば特別の有休を有期労働者に付与するようなことで、その5日を超える分について計画年休に組み込むということも理論的にはあろうかと思いますが、実際にはそういった対応は難しいという声を聞いているところでございます。

病気休暇については私見となりますので御容赦いただきたいのですが、とりわけ大手企業の場合には特別休暇等、かなり法定外の休暇が充実をしております。また、法定年休もいわゆる1年間は繰り越しができて未消化分は使えるため、特別休暇も合わせて、例えばお一人40日というような日数を持っていらっしゃるような方もおられるというのが一つです。ですので、法的に病気休暇を何らか手当てをするということについては、やはり慎重に検討をする必要があると考えます。

それから、有休取得率を高めるため各社とも取り組まれておりますが、平均的に底上げをしようというよりは、とりわけ仕事が忙しくていらっしゃる方、仕事に集中されてなかなか年休がとれない方を対象に、上司の方からとるよう推奨したり、人事部が積極的に介入したりするなど、集中的な取組をしていることが多いと聞いております。年休取得促進にしても時間外労働削減にしても平均的に何かという取組ではなく、ピンポイントで各社取り組んでいるというような状況も御理解をいただければと思っているところでござい

す。

○鶴座長 ありがとうございます。

島田先生、お願いします。

○島田専門委員 議論を整理したほうがいいと思っているのは、私どもが先ほど議論して年休の完全消化とか長期休暇の付与といったのは、時間外労働の規制を外してですね。

ですから、1日とか1週については特段規制をしないでかなり長く働く。だけど、年間の中で休暇をとることによってバランスをとる。その議論の中でのお話を私はしたつもりですが、今おっしゃったのはそういうものではない、例えば通常の労働者についての年休制度全般のお話だったと思います。

それはそれで検討しなければいけないかと思うんですが、そこを区別しないと議論が錯綜するかと思いましたので。

○鶴座長 ありがとうございます。

大田議長代理、お願いします。

○大田議長代理 適用除外について伺いたいんですけども、お出しいただいた別添1の提言の9ページの③に、「適用除外を検討すべきである」という第2パラグラフがありまして、「高度に裁量性の高い労働者が健康確保に十分配慮することを前提として、労使自治を尊重して一定の要件を満たすこれこれの労働者について適用除外を認める制度を」とおっしゃっているんですが、これは前回ホワイトカラーエグゼンプションが議論になったときと同じ提言であるのか、どこか変わっているのかについて教えてください。

○鶴座長 お願いします。

○一般社団法人経済団体連合会 前回、議論をいただいたホワイトカラーエグゼンプションということについて、ベースとしては労働政策審議会で建議された法律案要綱と同じ部分もあろうかと思いますが、その具体的な要件等、あるいは健康確保措置ということについては、改めてそのあるべき姿を考えていく必要もあろうかと思っております。

○大田議長代理 現時点の経団連のお考えとして、今おっしゃったあるべき措置というのはまだ議論はされておられないんですか。

○一般社団法人経済団体連合会 一つには健康確保措置、これは強化をしていく必要があると思っています。

一つのアイディアということでお聞きいただきたいのですが、これは企画業務型裁量労働制とも共通するかもしれませんが、現在、健康確保措置というのは例示がされている中で一つ以上措置をするということが企画業務型の要件になっているわけがございます。これを例えば複数以上措置をするようにするというようなアイデアですとか、あるいは必ずしも義務化をするということではないということでお聞きいただきたいんですけども、企画業務型裁量労働制を運用されている企業の多くは1か月の時間外が一定時間以上超えた場合に医師の面接指導を、法律を超える形で、法律では100時間を超えた場合に医師の面談制度を実施するよにということになっておりますが、それよりも前、例

えば80時間ですとか、企業によっては45時間を超えた場合に措置をするとされております。

疲労が蓄積しているような方については一旦、制度対象から外れてもらったり、仕事のやり方を上司と話すようなきっかけにさせていただき、健康確保措置としてうまく機能していると聞いております。そうした措置も選択肢の一つとしてレコメンドしながら、各社に適合した健康確保措置の強化を図っていくことが重要ではないかと思っているところでございます。

○大田議長代理 年収要件についてはどうお考えですか。

○一般社団法人経済団体連合会 年収要件の設定をする、しないということについてはいろいろと御議論があるというふうに承知をしているところでございますが、私どもの現在の考え方としましては、やはり管理職一步手前の層に相応しい、何らかの年収要件を設けるということが労使各側の納得性を高めるのではないかと考えております。

また、その年収要件があるということが一つの裁量性の高さの外形標準になるのではないかと考えております。

○鶴座長 他にございますか。

浦野委員、お願いします。

○浦野委員 感想と質問みたいなことになるんですけども、この労使自治という言葉ですね。経団連さんの会員企業からいくと、このことは多分きちんとできていくと思うんですけども、例えば商工会議所さんのメンバーさんとか、そこにも入っておられないような方も含めたときに、この言葉の響きといいますか、あるいは島田先生のほうからは、そういう自治がきちんと行われる中でグッドプラクティスが出ればそれがうまく回転していくと、いい形でのことをもちろん我々も考えていきたいわけですけども、この労使自治という言葉についてどれだけの自信といいますか、どんなふうに普及していきだろうか。個人的見解でも結構ですから、ちょっと聞かせていただければと思います。

○鶴座長 お願いします。

○一般社団法人経済団体連合会 現行の企画業務型裁量労働制を導入する要件として労使委員会というのがございます。これは常設の機関であり、定期的に労働者の労働時間の状況なども確認しながら必要な措置をとるという制度ですので、かなり労使自治が機能し担保されているというふうに私どもは評価をしているところでございます。

当然、こういった労使委員会をベースにした労使自治が確保されているところに限って企画業務型、あるいは適用除外ということを考えていく必要があると思っております。

○鶴座長 他にございますか。

では、お願いします。

○佐々木座長代理 先ほどの年収要件の件で、ちょっと続けて教えていただきたいんですけども、先ほど定めることによって外形標準になるのではないかということだったんですが、経団連の会員企業様の人事部などにも私もいろいろと最近ヒアリングをさせていただいているんですけども、時間外労働も含めて法律が少し曖昧に書かれているところが

あるがために、何か合意したつもりでやっけていても後で問題になることを恐れて、ちょっと萎縮して小さ目、小さ目の動きをしてしまうことが実は一番問題で、要するにグレーが多い書き方をされていることが難しいというふうに聞いたんです。

その背景から、つまり年収などが、幾ら労使自治がしっかりしていたり、労使の契約がしっかりしていても、後で問題があることを防ぐためという予防の意味も込めて、年収をしっかりと定めたほうが経営側としては安全というか、気持ちよく進められるという背景があるという理解でよろしいでしょうか。

○一般社団法人経済団体連合会　そういう点も、大きい要素としてあると思っております。

○鶴座長　今まで出た議論の中で、労使自治の話で、今日の島田先生のお話があったようにちゃんと組合があるところから、きちんとできるところから始めていったらどうか。私は、これは一つの御提案かと思いました。

それで、通常、別に労働組合がない事業所でも、三六協定なども過半数代表とか、それが機能しているかどうかである程度労使委員会みたいなものをきちんと常設したほうがいいんじゃないとか、これも島田先生の御提案というふうに私は理解しているんです。

ただ、どんなところでも一応過半数代表というのがあるわけで、その中で三六協定というものがあるんですけれども、前回の議論のようにそこは全く枠をつくっているだけで実効性というのがないというところが、日本の労働時間の問題を考えるとポイントだと思うんですね。

それは、さらに突き詰めていくと、労使の関係というところが一番問題になってくるのはやはり労働時間の問題だし、労働時間の問題をやると根本的に労使とか、労使自治とか、そういうことを本当にどうしなければいけないか。これだけ労働組合の組織率が低下している中で、その非常に本質的な問題にぶち当たるということなんですね。

労働時間の問題を考えると、その問題を抜きにして議論はできないということについても、今回やはりこのワーキングでの認識というのをきちんと私は持たないといけないと思うんですね。そういう中で、どのような仕組みをつくっていくのか。これは、労使関係の再構築という非常に大きな課題だというふうに私も認識はしているんですけれども、一応そういう認識が必要だということで一言、加えたいと思います。

それで、経団連のほうから御説明、本当にありがとうございました。私がちょっとお伺いしたい点は、先ほど企業のワーク・ライフ・バランスの取組ということで、特に非常に問題になっている人に集中的にというお話もされていたかと思います。これも認識として大事なものは、日本の総労働時間を見ると、これは20年ぐらい低下をしているんですけれども、ほとんどパートが増えて低下している。パート以外の方々というのは、20年間ほぼ同じなんですね。

これだけ時短とか、ワーク・ライフ・バランスとか、いろいろ言われている中で、次回、また早稲田の黒田先生からもお話があると思いますけれども、何も変わっていない現状というところに相当意識をしないと、さらに最近はブラック企業とか、そういう話もあって、

過重労働という話も社会問題になっている。そういう中で、やはり何らかの対応というのを考えていかなければいけない。ここは、問題意識としてきちんと持たなければいけない部分というふうに私も認識をしております。

それで、今日御説明があった企業の事例集の中で、仕事の進め方、見直し、効率化とあって、具体例を御紹介していただくと事業所を閉める時間を決めるとか、何か物理的に労働時間をだだだやっているのをもうちょっと短くしましょうねということで、本質的な仕事のやり方についていろいろ見直しをしている。

私は前回も少し、日本の場合だとコーディネーションというのが非常に綿密に行われている企業の中で、でもそれが労働時間を増やす原因になっている。ある意味では、そこを少し切り分けるような働き方をしていかないと、長時間労働の問題というのはなかなか解決しない。

これは、無限定正社員と限定正社員の議論というところにもつながる話なんですけれども、どうもお話を聞いていると、あまりそういう仕事のやり方とか、コーディネーションのやり方とか、そういうことを根本的に変えるという取組があまり先ほどの事例ではなかったように思って、その辺の問題意識を企業の方々というのはどれぐらいお持ちなのか、わかる範囲で教えていただければと思います。

○一般社団法人経済団体連合会 ありがとうございます。

先生御指摘のとおり、労働時間の問題についてはだだだ残業をしてもいいんじゃないかという風土があり、時間外労働の削減やワーク・ライフ・バランスの推進には、そういう意識が阻害要因になっている面が強いというのは話として聞くところでございます。

各社とも、ホワイトカラーについては裁量をもって効率的に働くことが、生産性とか成果に結びつくと考えております。そのなかで、当然部内ですとか社外でのコーディネーションが必要だと思いますけれども、その裁量をもって働けるような方向でもって仕事の効率化を進めるというやり方も当然あると思っています。

ただ、なかなかそこまで踏み込んだ対策がとられていないというのも御指摘のとおりだと思っています。

1点、補足をさせていただきたいと思いますが、政府のワーク・ライフ・バランス憲章の目標の中に、2020年までに時間外労働などについて話し合う場をもつ事業場を100%にするという目標がございます。

現在の達成状況は約半分という状況でございます、それをいかに高めていくかが課題になっております。私見ですが、時間外を削減しようと思ってもどうやって削減したらいいのかわからない企業も少なくないと思います。大企業ですと、人材も豊富で、その体制づくりということでもノウハウというものを持っているわけでございますが、特に中堅中小企業などではそういうようなノウハウがないということもあろうかと思っております。

経団連が特に中堅中小も含めて企業事例をつくらせていただいたのは、こういうことであればうちの会社でも取り組みそうだと思うきっかけになればと考えたからで

あります。

先ほど裁量的な働き方を進めるということも一つの戦略としてあると思います。幅広く好事例の周知を図ることも、大変地味ではございますけれども、進めていくことが重要ではないかと思っています。

○鶴座長 どうもありがとうございました。他にございますか。

副大臣、お願いします。

○後藤田副大臣 ありがとうございます。

今の最後の件で、先ほど大田先生からもあって島田先生もお答えいただいたんですが、今回はホワイトカラーということがメインのテーマになっていますが、是非経団連さんにも、やはり中小企業はいろいろ下請をお使いになっているわけですから、アメリカの大手IT関連企業だったと思いますが、本当に下請の日本の企業などのあらゆる労務管理だとか、そういうものをしっかり徹底しないと発注しないというぐらいのことをやっているんですね。それはアメリカもいろいろな企業があるからあれですけども、日本も経団連さん中心にそういうことを是非徹底していただきたい。

私も党の雇用問題調査会をずっとやってきたんですけども、いわゆる派遣の問題にしても保険に入っていないとか、ああいうのを経団連さん側が使ってしまうんですよ。

こんなことも含めて、ちょっと話がそれてしまいましたが、経団連さんとしてこういうことをやっていくんだということをもうちょっとブラッシュアップしていただきたいというのと、資料3の1枚紙のレジюмеですけども、こんなすばらしいことをおっしゃっているんですが、そうだとしたら労働組合というか、連合さんを含めて、あの人たちもそうだとなぜ言わないのかなというのが素朴な疑問なんです。

やはり労使関係というのは、極めて使用者側のほうが強いというのはよくわかるんです。私は、政治とか行政の役割というのは、金を貸すほう、借りるほう、人を雇うほう、雇われるほう、そしてまた物を買うほう、売るほう、それはそれぞれ売り買いは消費者庁というのを我々がついたり、金の貸し借りは私も内閣府時代、サラ金規制とか、あれぐらいやらないと貸す側は強いから、あんなものは自由だという人もいましたけれども、やはりちゃんと規制しないとだめなんだということもあります。

やはり労使も、本当は労使の自治でやってくればそれにこしたことはないんですが、なぜここまで規制しなければいけないかというと、使用者側のいろいろな問題があったんだと思います。ですから、その点を、今いろいろな時代を変遷してここまできた。こんなすばらしい世の中です。それで、さっき浦野先生がおっしゃったように、やはり生産性だ。また、女性の働き方、総理も言っているように女性の時代だとか、これから労働人口も減っていく。いかに生産性を上げていくか。日本の場合は、製造業のほうが生産性は高いんですよ。不思議なことに、サービス業は実は低いんですね。こういった点について、経団連側がもうちょっと説得力のある発信を是非していただきたい。

最後に、なぜ連合が、こんなすばらしい話があって、それぞれの企業で労使の中で、そ

して彼らを説得していわゆる連合という組織体になったときに、いや、これは一緒にやろうよという話になぜならないのかという単純な疑問にお答えいただきたいと思います。

○鶴座長 では、大崎さん。

○大崎委員 その点は私もすごく気になっていて、是非教えていただきたいのは、実は自分の勤務先も労働組合はいわゆるナショナルセンターには属していないものですから、要するに一企業というか、企業グループの組合なものですから、そういう組合がもしかしたら多いというのも影響しているのかなというふうに、ふと思ったので、その点もちょっと教えていただければと思います。

○鶴座長 では、お願いします。

○一般社団法人経済団体連合会 まず1点目のいわゆる下請等の関係でございます。一部の企業ではございますが、そういった問題意識を持って取り組まれているような企業も出てきているというふうに承知をしております。

経団連としても例えば企業行動憲章の周知、企業倫理トップセミナーなどを通じて適正な取引の徹底ということは引き続きさせていただきたいと思っております。

それからもう一点につきましては、連合側にお聞きいただくのがよろしいのではないかと存じますが、何らかの事情があるのではないかと個人的には思っております。

また、労働側の理解を得ながら取り組むことは大切でありますので、そこは鋭意続けてまいりたいと思っております。

○後藤田副大臣 おっしゃりたいことは、連合は自治労だとかその他のセクターがある。だから、プライベートセクターとして皆さん、経団連は個々の労働組合と会社で話しているわけですね。その積み上げをもうちょっと発信させることはできないんですか。

○一般社団法人経済団体連合会 経団連といたしましてはナショナルセンター同士の話し合いというのが基本になりますので、そこがなかなか難しい面もあるというのは御理解賜ればと思います。

○後藤田副大臣 ですから、さっきアドバイスのつもりで申し上げたんです。そういうことをもっとやらないと、おっしゃるように経団連対連合みたいになったらいいこともやれませんよということなんです。

私は、これは今までの経団連の悪い癖だと思います。官僚的になってしまっている。そうじゃなくて、もっとしたたかに発信をさせるとか、さっき言ったように女性の働き方もこんなによくなりますよ。生産性もこんなによくなりますよ。だから、成長に資するんですよということをもっと言わないと、なかなか厳しいと思います。

○一般社団法人経済団体連合会 はい。

○鶴座長 どうもありがとうございます。他にはよろしいですか。

それでは、どうも御説明ありがとうございました。

本日の議論はここまでさせていただきたいと存じます。

次回の雇用ワーキング・グループについては、また後日、事務局から御連絡いただきま

すけれども、今日は特に何かよろしいですか。

では、これにて会議を終了いたします。

本日は、どうもお忙しい中ありがとうございました。