2016年12月23日

企業と雇用システム

第12回

労働政策の新たな動きと新しい働き方

小浜にて

高田好章

最近の新聞記事から

■「追い出し部屋」、賠償確定

退職に追い込もうと会社側がもうけた「追い出し部屋」で働かされたとして、大和証券（東京都千代田区）からグループ会社に出向した男性が、会社側に200万円の損害賠償や給与の支払いを求めた訴訟の上告審で、会社側に150万円の支払いを命じた一、二審判決が確定した。最高裁第一小法廷（池上政幸裁判長）が、15日付の決定で男性側の上告を退けた。

大和証券に入社した男性は2012年にグループの「日の出証券」に出向を命じられた。同僚が誰もいない部屋をあてがわれ、1日100件の飛び込み営業を指示されるなどした。

「追い出し部屋」の
違法性が
やっと最高裁で

2012年の事件

2016-12-20朝日新聞

最近の新聞記事から

かれんとスコープ

社員の婚活、企業が縁結び

婚活パーティーなど社員の結婚支援に力を入れる企業が増えている。ただ結婚は個人の価値観に関わるデリケートな問題。企業がどこまで関わるべきかという課題も抱えている。

工業地帯で連携

「ランニングの趣味が一致しました。初デートは一緒に走りたいです」。出光興産や住友化学、三井化学など千葉県市原市に工場を構える大手8社が12月3日に開いた「婚活 in コンビナート」。意気投合した男女がこう宣言すると、歓声に包まれた。

参加者は男女それぞれ32人。男性は皆、8社の社員で女性は市原市広報などで募集した。ゲームや立食パーティーを楽しんだ後、気になる相手を申告し、この日は12組のカップルが成立した。

―。同イベントは臨海工業地帯に立地する企業が手を組んで2015年1月に初開催し、今回が5回目だ。出光興産千葉製油所千葉工場の総務課の山中敏之課長は「職場は男性ばかりで、多くは会社の寮住まい。女性と接点がない」と話す。当初は女性が集まるか心配したが、毎回定員を4～5倍上回る応募があり、参加者は抽選で決める。「これまで70組のカップルができ、分かっているだけでも3組が結婚した。予想以上に男女ともにニーズがある」

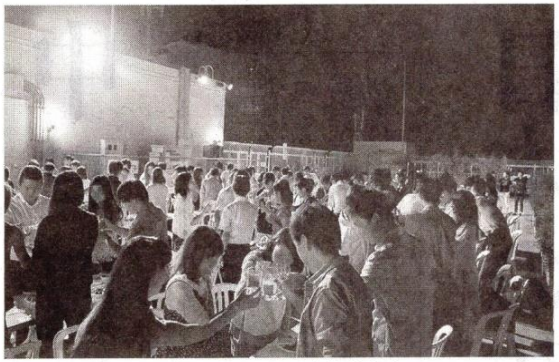
生涯未婚率は1980年代

9割は「いずれ結婚するつもり」だが、交際相手がいない未婚者は男性の7割、女性で6割に上る。

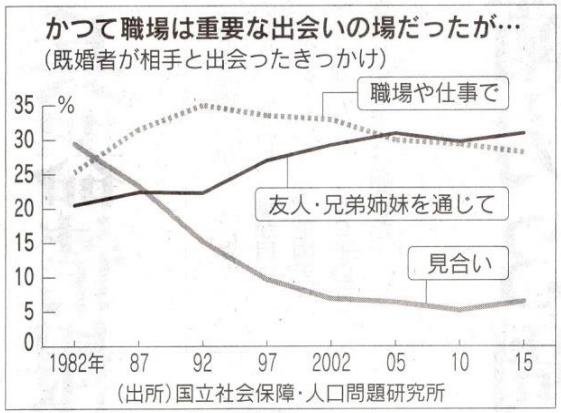
女性は結婚して家庭に入る寿退社が当たり前だった時代と違い、今や職場の男女は仕事で共に戦う同志だ。同僚以上の関係に進むハードルは高くなった。職場恋愛が難しくなった分、企業は社員が結婚できるように別のアプローチを探し始めた。

企業が熱心になる背景には人手不足がある。結婚できることをアピールし、若手の採用を有利に進めるとともに人材の有効活用を図る狙いだ。

部品メーカーのキャステム（広島県福山市）経営管理部の田村晃宏さんは「身を固めれば仕事にも打ち込みやすい、離



B－withが9月に開いた婚活イベントには120人が集まった（広島県福山市）＝一部画像処理しています



人手不足で離職対策

CURRENT SCOPE

2016-12-18日経新聞

最近の新聞記事から

「職場主催は苦行」「余計なお世話」

社員に冷ややかな反応目立つ

「社員に幸せになってほしい」。結婚を応援する企業の思いは純粋だ。ただ当事者からは冷ややかな反応が目立つ。ツイッターでは「職場主催の婚活イベントという苦行」「会社からお見合いの話を持ってこられたので丁重に断った。心配はありがたいけど、余計なお世話」など否定的な声が圧倒的に多い。

ネットをのぞくと

なかには「婚活の話題になるたびに『どうなの？』と余計な詮索をされて、うんざり。『子どもほしいなら急がないと』とか良いことしているつもりの上司たち」とのつぶやきも。幸せの形は人それぞれであることを忘れてはいけない。調査はNTTコムオンラインの協力を得た。

日本的雇用慣行を思い出す

2016-12-18日経新聞

最近の新聞記事から

「婚活メンター」提言に盛り込まず

内閣府検討会「結婚の押しつけ」批判受け

企業による結婚支援のあり方について、内閣府の検討会は20日に提言をまとめ、大筋で合意した。素案では社内の既婚者が未婚者に助言する「婚活メンター（良き指導者）」を配置することが盛り込まれたが、反発を受けて削除。素案の内容を大幅に修正した。

検討会は、政府が掲げた「希望出生率1・8」の実現に向けて10月に設置。素案には婚活メンターの配置のほか、効果を上げた取り組みをしている企業の表彰制度なども盛り込まれた。

ただ、婚活メンターを配置する案に対し、「上司の助言に従わなければ不利益が生じうる職場では、結婚の押しつけと捉えられかねない」といった批判が噴出。女性支援団体は内容に反対する署名を集めた。

提言では結婚を「人生の選択肢の一つ」と強調。企業による結婚支援も「取り組まないことも含めて企業の自主的な判断による」として、婚活メンターや表彰制度の記載はなくなった。

代わりに、希望者に対して自治体の結婚支援事業を紹介することや、婚活支援サービスの費用補助、地域の独身者向けの交流の場づくりなどを企業の取り組み例として紹介。「結婚を望まない者が不快な思いをしないよう配慮することが重要」と念押しした。

（伊藤舞虹）

2016-12-21朝日新聞

※前回未済分
最近の2つの問題：保育労働と介護労働をみる

◎最近の2つの問題：保育労働と介護労働をみる

〇保育労働
※新聞記事から
・待機児童、隠れ待機児童：
　　保育士たりない
　　保育士のなり手がいない
　　保育士を辞めたい
・保育士配置緩和：現場、緩和に戸惑い
　　基準見直し危険、保育士負担増

保育労働をみる

ニュース ここがポイント　1 待機児童　2 伊勢志摩サミット　3 英のＥＵ離脱問題

待機児童

保育園の空きを待つ子ども

「公式」待機児童 → 2万3167人（2015年4月）

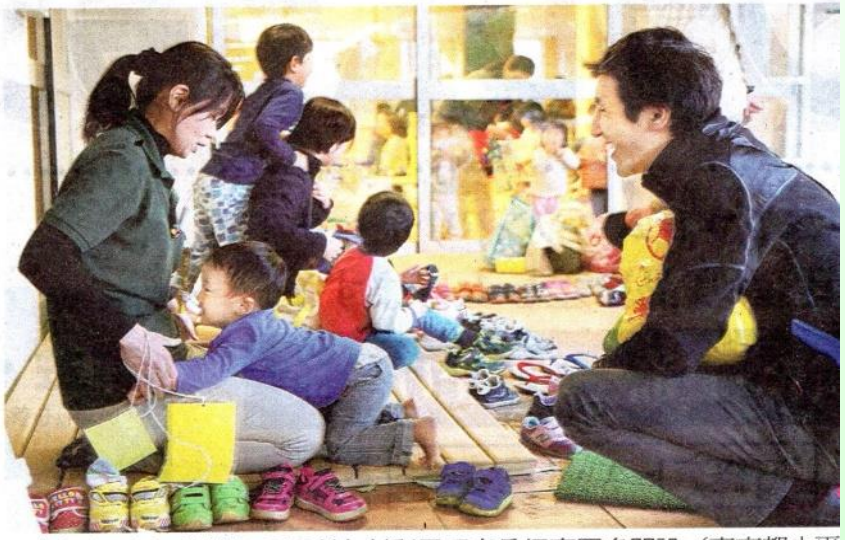
- 自治体の集計による公式な発表データ。2015年4月は5年ぶりに増えた
- 0～2歳児が85.9%を占める
- 都市部が73.7%を占める

合計 8万2550人

待機児童：8万人

「隠れ」待機児童 → 5万9383人（2015年4月）

- 認可保育園に入っていても自宅に近い保育園を希望
- 認可外保育園から認可園に移りたい
- 保育園に入れず親が育児休業を延長した
- 保育園に入れず仕事に就くのをやめた



ブリヂストンは社員の子どもが利用できる保育園を開設（東京都小平

2106-05-04日経新聞

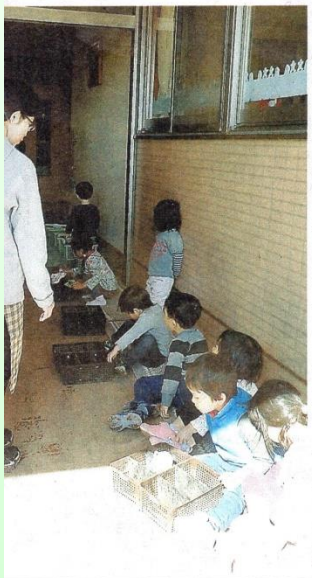
保育労働をみる

保育所 空きはあるのに入れない

保育士 足りない

保育士が足りず、子どもの受け入れを制限した結果、定員割れに陥る保育所が相次いでいる。待機児童が問題になるなかで施設を増やす一方、保育士の処遇改善が進まず、人材が定着しないことが原因だ。政府は処遇改善や経験者らの現場復帰策を打ち出すが、どの程度の効果があるかは不透明だ。

受け入れ制限 次々



資格はあるが保育士として働いていない人を対象に、千葉県船橋市が実施した職場体験＝2月、船橋市のみそら保育園、仲村和代撮影

待機児童数（昨年4月時点）が全国の市区町村で2番目に多い千葉県船橋市。今年度、市立保育所で定員割れした。昨年度、228人いた臨時職員の保育士が173人しか集まらず、やむなく子どもの受け入れを制限したからだ。

保育所では、子どもの年齢に応じて必要な保育士の数が定められ、0歳児なら3人に対して1人の保育士が必要になるが、市の基準を元にした計算では、待機児童1067人の約4分の1にあたる288人は保育士不足が原因だった。

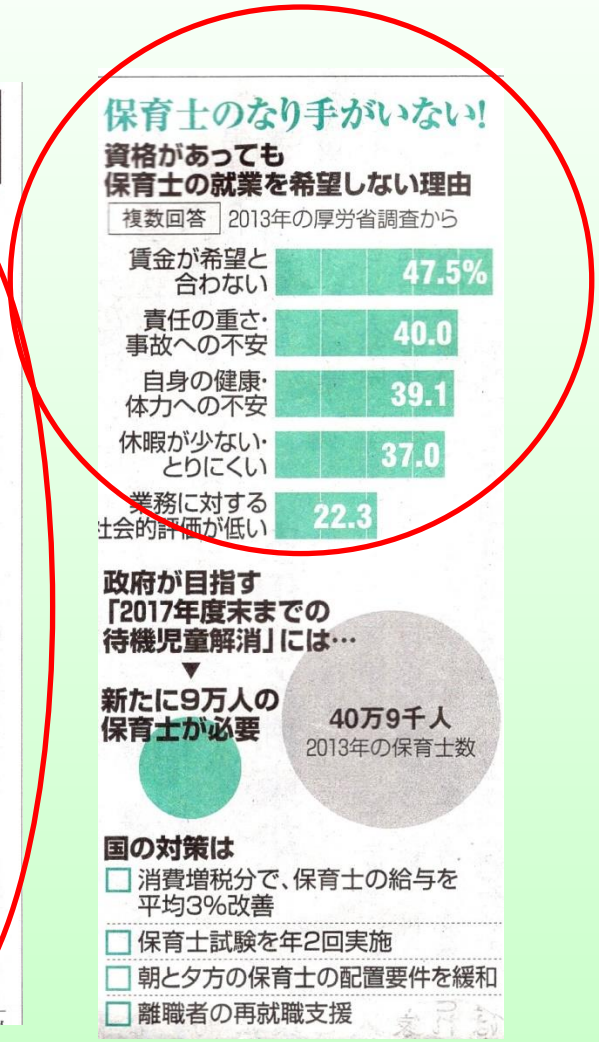
「新しい保育園がどんどんできて、移った保育士の分を補充できなかった」と市公立保育園管理課の杉森裕子課長は話す。

生後2カ月の長女がいる市内の派遣社員、鞠子いずみさん(34)は認可保育所に申し込んだが、2次募集も全滅。認可外保育所に預け、4月から復職予定だ。「待機児童の理由に保育士不足があるなんて知らなかった。ハコはあっても人がいないとどうにもならない」

保育士不足による定員割れは、全国に広がる。

沖縄県では昨年10月時点で、那覇市など12市町村の38施設で、保育士が65人足りず、211人が待機児童になっていた。広島市でも2013～15年度に計6園で子どもの受け入れを制限。保育士不足による待機児童が58人いたという。

首都圏のある民間の認可保育園長は「保育士を派遣する複数の会社に高い紹介



2106-03-18朝日新聞

保育労働をみる

保育士さん 辞めないで

働きやすさ 職場で試行錯誤

メンター制度を組む、先輩の松本瑞希さん（左から2人目）と、新人保育士の笹友里華さん（右から2人目）＝兵庫県芦屋市、水野義則撮影

新人が選ぶ助言役・閉園時間、警備会社が通知

保育士の離職を防ごうと、メンタルケアや残業抑制など働きやすい職場にするための取り組みが、現場で進んでいる。保育士が辞めたくなる理由の上位には、給与の低さだけでなく、「仕事の多さ」や「職場の人間関係」があるためだ。

関東、関西を中心に全国で26の保育施設を運営する社会福祉法人「夢工房」（本部・兵庫県芦屋市）の黒石誠理事長(57)は、離職したいという若手職員から、こんな言葉をたびたび聞いてきた。

「保育士はしんどい」「向いていないから、違う仕事に就きたい」「先輩と同じように仕事ができず自分を追い込んでしまっている様子だった。先輩の側も、子どもの食物アレルギーの対応などで以前より余裕がなく、ゆっくり新人を指導する余裕は少なくなっていた。「若手の離職が繰り返されると、将来の主軸が育たない」。危機感を抱き、10％を超える離職率の改善のために試行錯誤を重ねてきた。

●人間関係

取り組みの一つが、先輩が新人の助言役になり、仕事や生活の悩みを打ち明けやすくする「メンター制度」。4年前から採り入れた。新人が自分で職場の先輩をメンターに選ぶ。メンターには月1千円の手当を支給している。

同法人の山手夢保育園（芦屋市）で昨年4月から勤務している保育士の笹友里華さん(21)は、入社7年目の松本瑞希さん(26)をメンターに決めた。

笹さんが3月まで担当していたのは0歳児。当初は母親や保育士の姿が見えなくなると、すぐ後追いし泣き出した。「1人ばかりあやして抱っこすると他の子どもはどう感じているのか悩んだ」。松本さんに伝えると「大丈夫。甘えるのは愛着を持ってくれている証拠。そのうち複数の子どもを見られるタイミングが分かるようになるよ」と励まされた。

「メンターには何でも聞きやすい。心の支えになる存在です」と笹さん。松本さんは「担当する後輩に目をかけようという意識になる。仕事後に食事などにも誘いやすい。仲良くなるきっかけになる」と感じている。同法人では離職率が、15年度には9・2％と1ケタになった。

●労働時間

名古屋市の社会福祉法人

平均勤続年数は7.6年

全産業平均下回る

厚生労働省によると、昨年の保育士の勤続年数は平均7.6年で、全産業の平均12.1年を下回っている。常勤保育士の離職率は公営と私営で平均10.3％（2013年）。

大方美香・大阪総合保育大教授（保育学）は、「保育士の離職問題を解決するには給料を上げるだけでなく、働きやすい職場づくりが大切」と指摘する。保育所は、乳児保育や長時間保育といった社会のニーズに応えてきたことで、現場の負担は増え、多様化しているという。全員そろっての会議や研修をする時間の確保も難しい現状で、保育士の疲弊は子どもにとってよくないと懸念する。

保育士を辞めたい・辞めた理由 複数回答

東京都が2014年3月にまとめた「保育士実態調査報告書」から

退職したい理由 働いている保育士に

給料が安い	65.1%
仕事量が多い	52.2
労働時間が長い	37.3
他業種への興味	30.6
職場の人間関係	24.9

退職した理由 辞めた保育士に

妊娠・出産	25.7
給料が安い	25.5
職場の人間関係	20.6
結婚	20.4
仕事量が多い	20.3

2106-04-08朝日新聞（夕）

平均勤続年数は7.6年

全産業平均下回る

厚生労働省によると、昨年の保育士の勤続年数は平均7.6年で、全産業の平均12.1年を下回っている。常勤保育士の離職率は公営と私営で平均10.3％（2013年）。

大方美香・大阪総合保育大教授（保育学）は、「保育士の離職問題を解決するには給料を上げるだけでなく、働きやすい職場づくりが大切」と指摘する。保育所は、乳児保育や長時間保育といった社会のニーズに応えてきたことで、現場の負担は増え、多様化しているという。全員そろっての会議や研修をする時間の確保も難しい現状で、保育士の疲弊は子どもにとってよくないと懸念する。

保育士を辞めたい・辞めた理由 複数回答

東京都が2014年3月にまとめた「保育士実態調査報告書」から

退職したい理由 働いている保育士に

給料が安い	65.1%
仕事量が多い	52.2
労働時間が長い	37.3
他業種への興味	30.6
職場の人間関係	24.9

退職した理由 辞めた保育士に

妊娠・出産	25.7
給料が安い	25.5
職場の人間関係	20.6
結婚	20.4
仕事量が多い	20.3

保育労働をみる

保育士配置 緩和求める

政府、自治体に 待機児童解消策

政府は28日、認可保育施設などに入れない待機児童の解消に向けた緊急対策を発表した。昨年4月時点で待機児童が50人以上いた114市区町村を主な対象とし、規制緩和やいまの制度の活用で子どもの受け入れ人数を増やすよう自治体側に求めることが柱だ。

▼3面＝戸惑う現場

緊急対策は匿名ブログをきっかけに待機児童解消の要望が強まり、急きょまとめた。4月時点で入れない待機児童を減らす一定の効果が期待される半面、保育の質の維持が課題として浮上している。昨年4月時点の待機児童は2万3167人で、東京都が7814人で34%を占める。塩崎恭久厚生労働相は28日の記者会

■待機児童解消へ自治体が求められる対応

- 国の基準より手厚い保育士配置や部屋面積の基準緩和
- 小規模保育所の定員枠の拡大と対象年齢の緩和
- 参入意欲がある事業者の積極的な認可
- 保育所に入れなかった人の解決策を探る「コンシェルジュ」の設置
- 短時間勤務の保育士の活用

保育現場 緩和に戸惑い

政府が28日に打ち出した待機児童解消の緊急対策は、自治体に基準の緩和を促すことが柱になった。保育施設に一人でも多くの子どもに入ってもらう狙いだが、独自に手厚い保育サービスを行う自治体には戸惑いが広がる。待機児童を減らしつつ保育の質を維持するという難しい対応になりそうだ。

▼1面参照

手厚い配置の自治体

基準見直し「危険」

東京都世田谷区は昨年4月時点で待機児童数が全国最多の1182人だった。だが、田中耕太保育課長は政府の緊急対策に対し、こんな危惧を示した。

「保育園の事故は、保育士の人数や面積の不足が原因となることが多い。基準を緩和するのは危険だ」

世田谷区では2004年、認可保育所の活動中に子ども（当時6）が川に転落して死亡する事故が起きた。これらを背景に、保育士の配置が国の基準より手厚い施設に補助をしている。昨年3月には区独自の「保育の質ガイドライン」をつくり、緊急時に対応できる職員体制やマニュアル作成を各施設に求めた。

田中課長は「人口増が大きく、保育所を新設しても追いつかない。待機している保護者はなんとかして入れたいと思っており、慎重に対策を取っていきたい」と頭を悩ませる。

東京都内の自治体は待機児童が多い一方で、ほとんどが保育士の配置を国の基準より手厚くしている。

国の基準で保育士1人がみる1歳児は6人だが、昨年4月時点で待機児童が200人以上いた大阪府東大阪市や同府豊中市では5人の配置基準を設けている。

京都市は40年ほど前から国基準に上乗せした配置基

待機児童の解消に向けた政府の緊急対策

保育の受け皿拡大

- 保育士配置や部屋面積の基準が手厚い自治体に国基準までの緩和を要請
- 小規模保育所の定員上限を19人から22人に広げ、3歳でも継続利用できる特例を活用
- 20%超の定員オーバーでも補助金減額を猶予する期間を2年から延長
- 「一時預かり事業」の定期利用化と利用料軽減
- 企業が主導して事業所内などに設ける保育所の積極活用

保育人材の確保

- 短時間勤務の正社員制度の活用を推進
- 保育士の子どもを優先的に入園させる

2106-03-29朝日新聞

保育労働をみる

待機児童1.4万人 高止まり

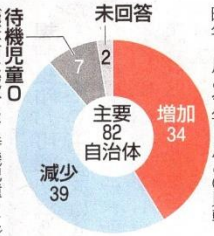
「基準緩和応じる」ゼロ

80自治体調査

認可保育所などに入れない今年4月時点の待機児童数について、朝日新聞社が全国の主要自治体を調べたところ、80自治体で計1万3991人いた。34自治体（42・5％）で前年より増加。政府が求めた保育士配置や面積基準の緩和を予定するとしたところはなく、この対策は空振りしそうだ。目標とする2017年度末までの「待機児童ゼロ」達成の厳しさが改めて浮き彫りになった。 ▼2面＝保育の質懸念

調査は20政令指定都市と東京23区、これ以外に昨年4月1日時点で待機児童が100人以上いた39市町の計82市区町を対象に実施。10日までに80自治体（97・5％）から回答を得た。

全国の主要自治体での待機児童数の増減
昨年4月と今年4月との比較



待機児童の合計は前年より654人（4・5％）減ったものの、依然として高水準だ。東京23区は526人（10・9％）増の5358人で、都市部での増加が目立つ。保育施設に入れずに親が育休を延長した場合などを自治体が待機児童として数えなかった「隠れ待機児童」は、朝日新聞の集計で計4万3105人いた。

待機児童が最も多かったのは東京都世田谷区で前年より16人増の1198人。待機の数え方を変えた岡山市が約5・4倍増の729人で続いた。より実態を把握するため、第1～3希望の保育所に入れなかった場合まで待機児童数に含めるようにしたという。名古屋、京都、北九州など7市区がゼロだった。「隠れ待機児童」の最多は3110人の横浜市（待機児童7人）で、次が2548人の川崎市（同6人）だった。

政府は3月の緊急対策で、1人の保育士がみる子どもの人数や子ども1人あたりの保育スペースについて、国の基準より手厚い独自基準を設ける自治体に国基準まで緩めるよう求めた。これに対し、回答した中で独自基準がある55自治体のうち、48自治体が「緩和予定はない」、6自治体が「検討中」、1自治体が未回答で、現時点で緩和に応じる自治体はゼロだった。「保育の質」の低下を懸念する意見が多かった。

また、政府は保育士不足解消策として、「ニッポン1億総活躍プラン」で給与を2％（月平均約6千円）上げるとした。これには46自治体（57・5％）が「不十分」と回答。必要な引き上げ額を「6千円以上1万円未満」から「5万円以上」まで6択で問うと、「5万円以上」が22自治体で最も多かった。

（伊藤舞虹、足立朋子）

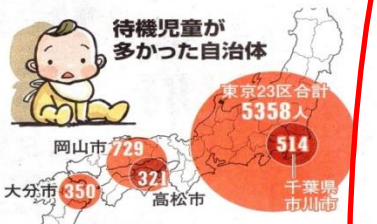
2106-06-11朝日新聞

保育労働をみる

保育の質低下 自治体懸念

待機児童問題が東京23区など都市部を中心に依然として深刻な実態が、朝日新聞の主要82自治体への調査で浮かび上がった。「保育園落ちた」との匿名ブログをきっかけに政治問題化し、政府は3月に急きょまとめた対策で規制緩和策を打ち出したが、現場との意識のずれもあらわになった。

▼1面参照



順位		待機児童数（人）	昨年4月からの増減（人）	隠れ待機児童数（人）
1	東京都世田谷区	1198	16	1193
2	岡山市	729	595	614
3	千葉県市川市	514	141	519
4	東京都江戸川区	397	50	1215
5	東京都板橋区	376	−2	397
6	沖縄県沖縄市	360	64	368
7	大分市	350	−134	245
8	高松市	321	192	55
9	東京都渋谷区	315	63	574
10	東京都足立区	306	−16	395
政令指定都市合計		1840	−241	1万9074
東京23区合計		5358	526	1万5169
昨年4月に100人以上いた39市町合計		6793	−939	8862
全体合計		1万3991	−654	4万3105

東京都台東区、那覇市は10日時点で未回答。隠れ待機児童数は、申込者数から認可保育所などへの入所者数や待機児童数を引いて計算。親の育休延長や、求職活動の休止、東京都の認証保育所などへの入所を理由に待機児童から外した子どもなどを含む

規制緩和に慎重

職員、減る余裕■保護者、事故に不安

規制緩和が可能かどうか――。東京都中野区は4月、区内の私立認可保育所の28園に緊急アンケートをした。同区の保育士の配置基準は1歳児が5人に1人。政府の要請を受け入れれば国基準（6人に1人）まで緩めることになる。結果は回答した18園のうち16園が「出来ない」だった。

その一つの認可保育所「とちの木保育園」は、1歳児4人に保育士1人とさらに手厚くする。保育士の女性(50)は以前、国基準に近い園で働いた。昼食は子どもの口にスプーンで食べ物を入れるだけで精いっぱい。「おいしいね」と声をかける余裕もなかった。

「もっとしてあげたいのにとの気持ちが積み重なり、そこを辞めました」

中野区の4月時点の待機児童は前年より85人増えて257人になったが、アン重に検討したい」（山田聡環境整備課長）とする。

東京都世田谷区も検討中とした。0歳児1人当たり面積基準が5平方メートルで、国基準（はいはいする0歳児は3・3平方メートル）より広い。シミュレーションでは、国基準なら0歳児339人が新たに入れると出に1歳児クラスに持ち上がり、子どもが1歳になってから職場復帰しようとした家庭の枠が減る。田中耕太保育課長は「実際の緩和は難しい」と話す。

「保活」で苦労し、今も入所を待つ保護者にも緩和に否定的な声がある。

8カ月の息子がいる東京

2106-06-11朝日新聞

最近の2つの問題：保育労働と介護労働をみる

○介護労働

※新聞記事から

・介護職員不足：

　　介護職員定着せず、

　　平均勤続年数：4割近くが3年未満：

　　給与は低水準

・高齢者施設で虐待最多　　：

・介護は外国人が頼みの綱：

　　入管法改正で介護福祉士への留学生急増

介護労働をみる

介護職員不足25万人

20年代初頭推計 さらに5万人増

厚生労働省は12日、2020年代初頭の介護職員の不足数について、これまでより約5万人多い約25万人とする新たな推計を公表した。安倍政権が「1億総活躍社会」に向けて掲げる同時期までの「介護離職ゼロ」を実現するには、人材を増やす必要性が生じた。

介護現場の職員不足は深刻化しており、自治体がまとめた見通しでは20年度に約20万人が不足する恐れがあるとされてきた。政府は「介護離職ゼロ」の実現のため、特別養護老人ホームなど介護サービスの整備計画を20年度の38万人分から上積みし、20年代初頭に50万人分を目指す目標を示したことで、不足数が膨れた。

試算は、12日に開かれた介護職場の生産性向上を目指す有識者懇談会に示された。懇談会は、削減の要望が強い記録や報告書の文書の半減や、介護ロボット活用などを検討。政府が今春にも策定する20年以降を見据えた政策集「1億総活躍プラン」に盛り込まれるよう、厚労省が4月に具体策をまとめる。（蔭西晴子）

2106-01-13朝日新聞

介護労働をみる

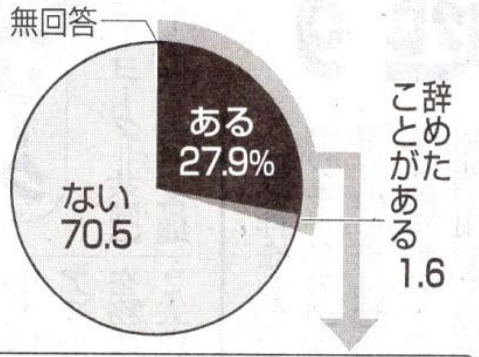
「介護離職考えた」3割

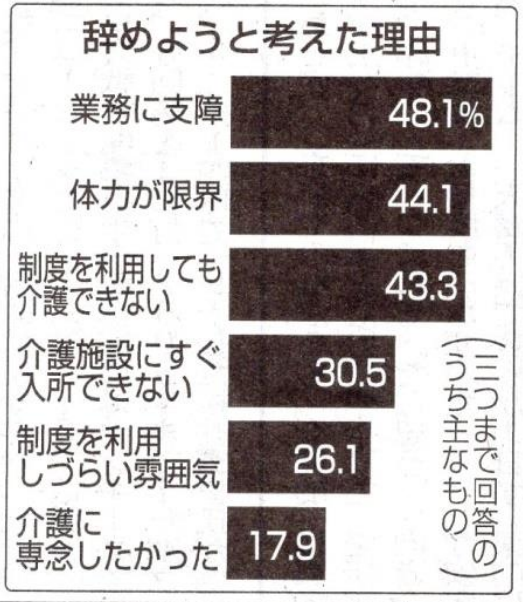
連合調べ「業務に支障」多く

連合が介護休業制度に関して40歳以上の労働者を対象に調査したところ、親などの介護を過去5年以内に経験した人で「仕事を辞めようと思ったことがある」人は27・9%だったことが分かった。実際に辞めた人も1・6%いた。連合は「企業の戦力維持の点から大きな問題」としている。

調査は昨年2～6月、連合に加盟する労働組合のある企業の労働者を対象とした。組合員でない管理職やパートタイマーも含め、約8200人が回答した。5年以内に介護を経験した人は35・3%の約2900人で、女性の割合が高かった。

辞めようと思った人や、辞めた人に理由を3つまで選んでもらったところ、「業務に支障」の48・1%がトップ。「体力が限界」44・1%、「制度を利用しても介護ができない」43・3%が続い





2106-04-06日経新聞（夕）

介護労働をみる

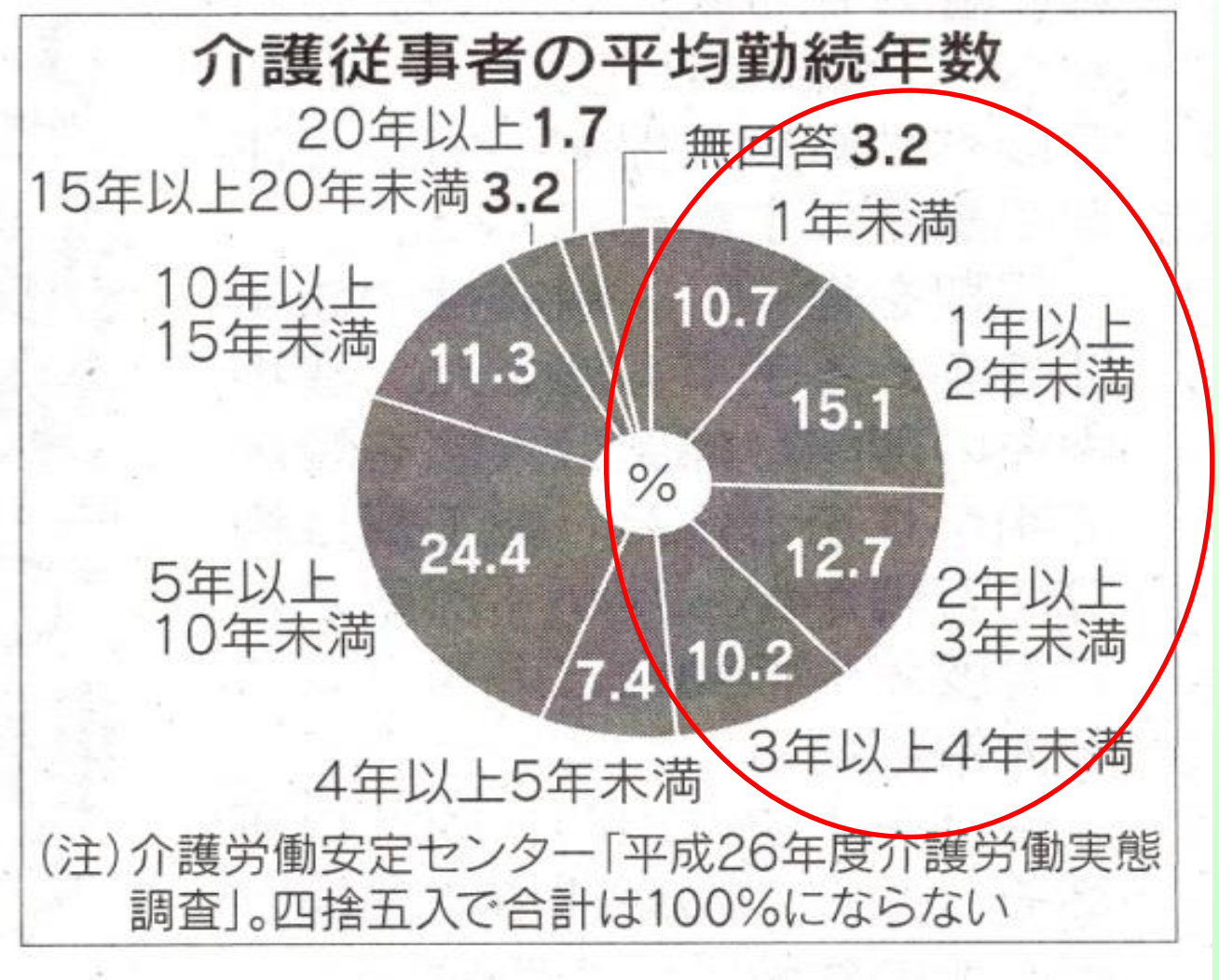
■介護関係の仕事をやめた理由

①職場の人間関係に問題があった	25.4%
②施設の理念や運営に不満があった	21.6%
③他によい仕事があった	18.8%
④収入が少なかった	17.0%
⑤自分の将来の見込みがたたなかった	16.4%
⑥結婚・出産などのため	14.1%
⑦新しい資格をとったから	10.4%

（介護労働安定センター調べ、回答数5572人、複数回答）

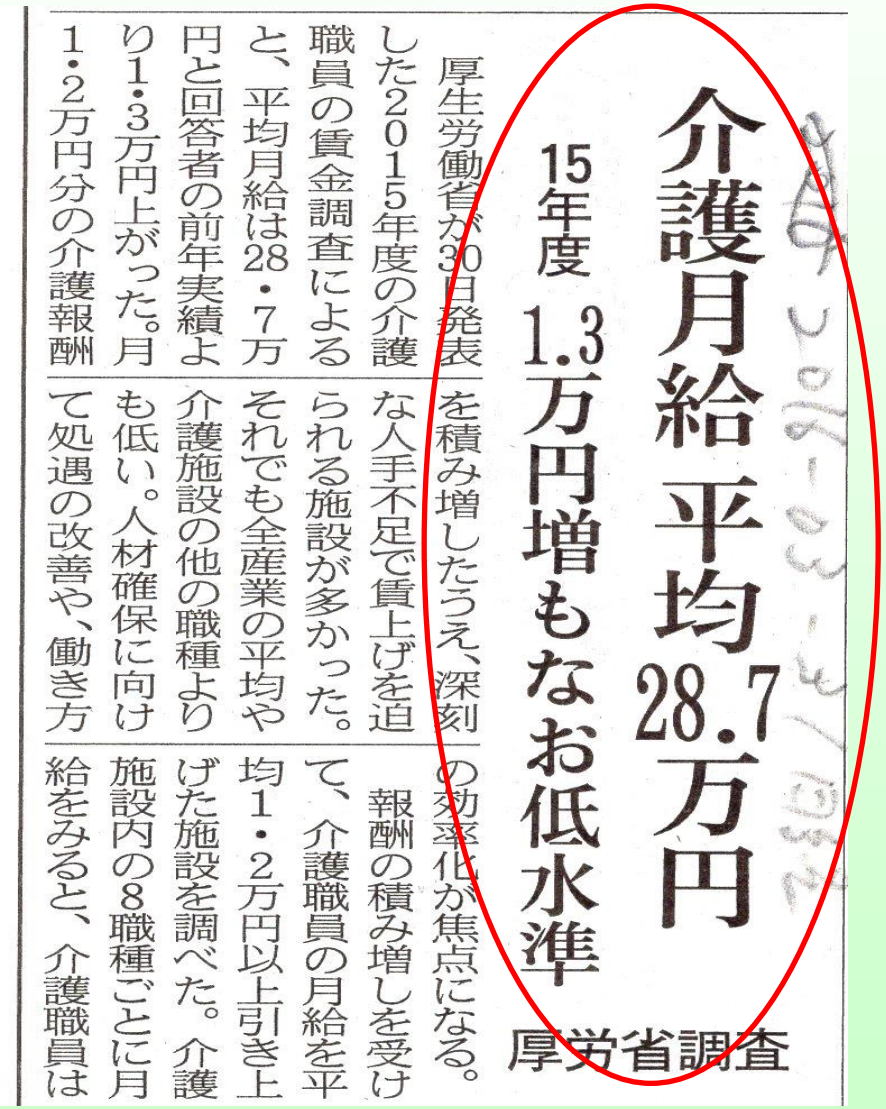
2106-11-29朝日新聞

介護労働をみる



2106-01-06日経新聞（夕）

介護労働をみる



介護月給 平均28.7万円

15年度 1.3万円増もなお低水準

厚労省調査

厚生労働省が30日発表した2015年度の介護職員の賃金調査によると、平均月給は28・7万円と回答者の前年実績より1・3万円上がった。月1・2万円分の介護報酬を積み増したうえ、深刻な人手不足で賃上げを迫られる施設が多かった。それでも全産業の平均や介護施設の他の職種よりも低い。人材確保に向けて処遇の改善や、働き方の効率化が焦点になる。

報酬の積み増しを受けて、介護職員の月給を平均1・2万円以上引き上げた施設を調べた。介護施設内の8職種ごとに月給をみると、介護職員は

介護施設内業種の
平均賃金

介護職員	28．7万円
看護師	37．5万円
生活相談員	32．1万円
事務職員	31．2万円

別調査：月給23万円
全産業平均より10万円減

2106-04-12日経新聞（夕）

介護労働をみる

高齢者施設で虐待 最多

14年度35%増300件 認知症患者など

厚生労働省は5日、2014年度に特別養護老人ホームなどの介護施設で発覚した職員による高齢者への虐待は300件だったと発表した。前年度より35・7%増加し、調査を始めた06年度以降で最多となった。虐待への問題意識が高まり、表面化するケースが増えたとみられる。同省は「職員の研修や職場環境の改善を進める必要がある」としている。

家族や親族は1.5万件

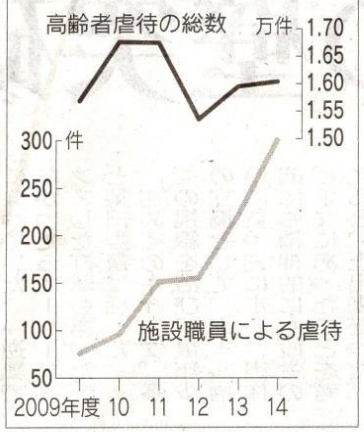
調査は高齢者虐待防止法に基づき、全都道府県と全市町村が相談や通報を受けて把握した件数をまとめた。家族・親族による虐待と合わせた総数は1万6039件（同0・5%増）だった。

施設職員による虐待の被害者は613人で、認知症の高齢者が474人と77・3%を占めた。

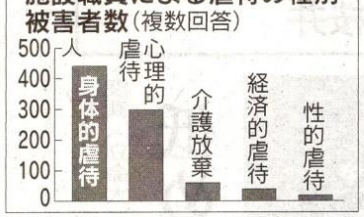
虐待の種類別の被害者数（複数回答）は、殴る蹴るなどの「身体的虐待」が最も多く441人（71・9%）。暴言を吐くなどの「心理的虐待」は298人（48・6%）、おむつを替えないなどの「介護放棄」は59人（9・6%）だった。

虐待の要因（複数回答）は、認知症への理解不足といった「教育・知識・介護技術などに関する問題」が62・6%、「職員のストレスや感情コントロールの問題」が20・4%を占めた。厚労省の担当者は「知識不足とストレスが合わさって虐待に至ってしまうケースが多

高齢者虐待の総数と施設職員による虐待件数



施設職員による虐待の種別被害者数（複数回答）



2106-02-06日経新聞

介護労働をみる

「手がかかる人」と供述

川崎・老人ホーム 殺人容疑の元職員

川崎市の有料老人ホームで高齢の男女3人が相次いで転落死した事件で、入所男性に対する殺人容疑で逮捕された元職員で無職の今井隼人容疑者(28)＝横浜市神奈川区立町＝が神奈川県警の調べに対し、この男性について「手がかかる人だった」と供述していることが捜査関係者への取材でわかった。県警は、介護のストレスなど複合的な動機があるとみて調べている。▼3面＝遅れた情報共有、14面＝社説、35面＝働き始めて半年

捜査1課によると、今井容疑者は2014年11月3日午後11時ごろから翌4日午前1時50分ごろの間、川崎市幸区の「Sアミーユ川崎幸町」で、入所者の丑沢民雄さん(当時87)を4階ベランダから投げ落とし、殺害した疑いがある。

施設側が設置した第三者委員会の調査によると、丑沢さんは要介護3で認知症の症状もあった。施設で働いたことがある男性は「丑沢さんは外に行きたがる人だった。散歩に出た際、『俺はいつ死んでもいい』と言って、車道に飛び出そうとしたことがあった」と話す。県警は、今井容疑者が当直勤務時、丑沢さんの介護をする中で、ストレスを募らせていた可能性があるとみている。

今井容疑者は逮捕後、

職員らの

事件があったSアミーユ川崎幸町を運営する「積和サポートシステム」(東京都)は、2005年の設立から高齢化を背景に東京都や神奈川県などで急速に事業を拡大。25施設を展開する。

入所者3人が転落死した老人ホーム「Sアミーユ川崎幸町」

6階 601号室 2014年12月31日 女性(96)

ベランダ

4階 403号室 2014年11月4日 丑沢民雄さん(87) 2014年12月9日 女性(86)

転落

発見場所

4階見取り図

403号室

介護職員による虐待の相談・通報件数

(件) 1500 1000 500 0

(件) 300 200 100 0

虐待認定件数

06年度 07 08 09 10 11 12 13 14

その他 介護老人保健施設 有料老人ホーム グループホーム 特別養護老人ホーム

虐待の発生要因 複数回答

62.6% 教育・知識・介護技術など

20.4 職員のストレスや感情コントロール

9.9 虐待した職員の性格や資質

6.8 倫理観や理念の欠如

5.8 虐待を助長する組織風土や職員間の関係性の悪さ

5.1 人員不足や人員配置の問題・多忙さ

1.0 その他

厚生労働省まとめ

2106-02-17朝日新聞

介護労働をみる

介護現場 はや「採用歓迎」

外国人実習生 人手不足が深刻

外国人技能実習生の働く場が、人材不足が深刻な介護に広がることになった。関連法案の成立を見越して、早くも受け入れの準備を進めている事業所がある一方、十分なサービスを提供できるか不安視する声も出ている。 ▼1面参照

「将来的に技能実習生も含めて数百人規模の外国人の受け入れを想定している。これからモデルを作っていきたい」

有料老人ホームなど約300施設を展開する「ベネッセスタイルケア」（東京都）の国政貴美子副社長は期待感を示す。すでに外国の関係機関の候補を選び、準備を開始。技能実習生の対象に介護職が加わる来年度には、10人程度の採用を検討している。

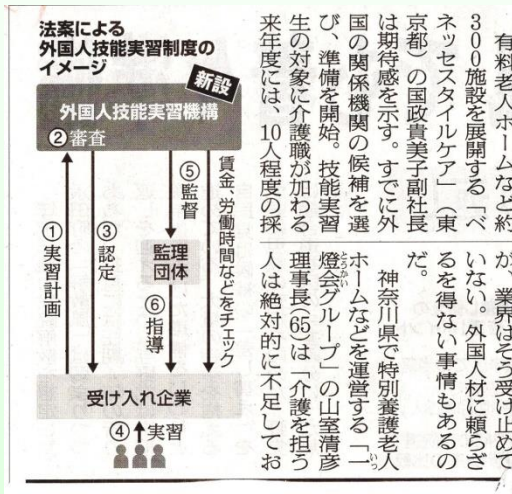
介護職の2015年度の有効求人倍率は2・68で、全職種の1・11を大きく上回る。25年には約38万人不足すると見込まれている。人材不足の背景には他業種に比べて賃金水準が低いこともある。今回の法改正について政府は「技能移転が制度の趣旨で、人材不足への対応という誤解はあってはならない」（塩崎恭久厚生労働相）と強調するが、業界はそう受け止めていない。外国人材に頼らざるを得ない事情もあるのだ。

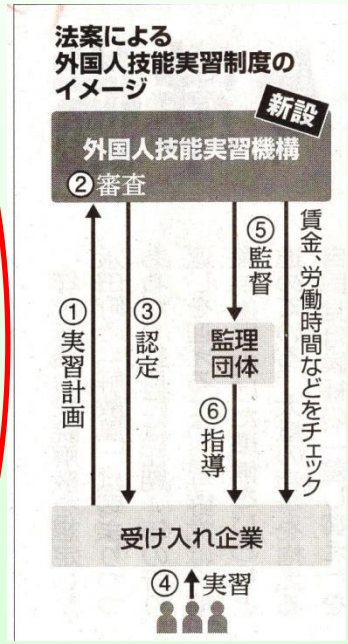
神奈川県で特別養護老人ホームなどを運営する「一燈会グループ」の山室清彦理事長(65)は「介護を担う人は絶対的に不足しており、外国人にすがるしかない。労働力の搾取ではなく、お互いに利益ある制度にする必要がある」と話す。

利用者の水分補給を介助するフィリピン人の繁富ジーナさん＝東京都墨田区の「たちばなホーム」

言葉の壁

いま介護職として入国できる外国人は経済連携協定（EPA）を結んだインドネシア、フィリピン、ベトナムの3カ国の出身者だけ。国ごとに年間300人が上限で、介護福祉士なら





2106-11-18朝日新聞

介護労働をみる

介護福祉士へ 留学生急増

入管法改正法案 成立なら在留資格

介護福祉士を養成する学校で留学生が急増している。外国人の在留資格に、新たに「介護」を設ける法案が今国会で成立する見込みだからだ。人手不足に悩む介護事業者の中には、自ら育成に乗り出すところも出てきた。

日本で就職 新ルート

昨年度の2.7倍に

日本介護福祉士養成施設協会によると、例年20人程度だった留学生の入学者数は、昨年度は94人、今年度は2・7倍の257人に。国籍はベトナムが114人と最も多く、中国53人、ネパール35人、フィリピン28人と続く。入学者全体の3%を占める。

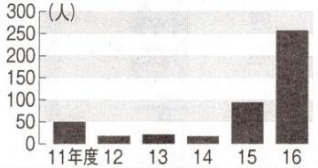
なぜ急増しているのか。留学生が介護福祉士の資格を得ても、現状では日本で介護の仕事はできない。これが変わる可能性が出てきたためだ。

政府は今国会で、出入国管理及び難民認定法（入管法）改正法案の成立をめざす。外国人の在留資格に新たに「介護」を設ける内容。成立すれば留学生が卒業後に在留資格を「留学」から「介護」に切り替え、日本で仕事に就くことができる。

外国人の介護福祉士をめぐっては、2008年度から経済連携協定（EPA）に基づく候補者の受け入れが始まった。しかし資格試験に不合格なら原則帰国など、留学ルートよりハードルが高い。

今国会では、この入管法改正法案とは別に、外国人技能実習制度の適正化法案も審議されており、成立、施行されるこのほか、介護の技能実習生受け入れも始まる見込み

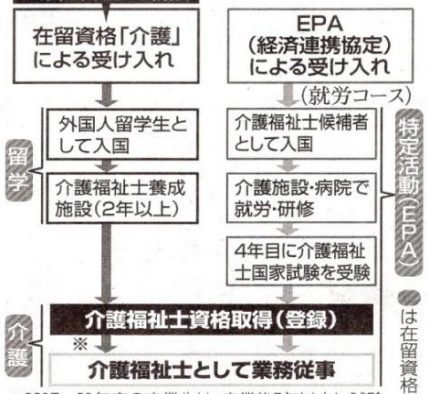
介護福祉士養成施設（大学や専門学校など）への留学生入学者数



日本介護福祉士養成施設協会への取材から

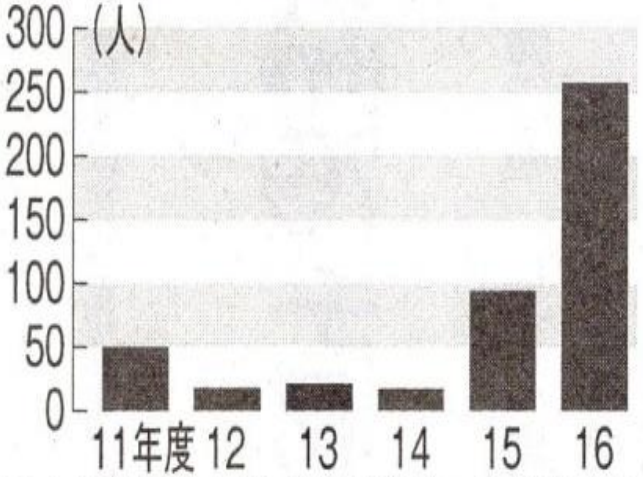
外国人介護人材受け入れの流れ

厚生労働省の資料から



※2017～21年度の卒業生は、卒業後5年以内に試験に合格するか、5年連続して介護の仕事をすれば引き続き資格を持てる。22年度から試験が完全義務化

介護福祉士養成施設（大学や専門学校など）への留学生入学者数



日本介護福祉士養成施設協会への取材から

2106-11-10朝日新聞

介護労働をみる

人材開国

介護の現場から 上

介護 外国人が頼みの綱

定着に期待 待遇・言葉の習得課題

外国人が日本で働きながら技術を学ぶ「技能実習」の対象を介護職にも広げることが今国会で決まった。2025年に38万人の人材不足を見込む介護現場では来年以降、外国人が確実に増えていく。介護分野には、これまでも、経済連携協定（EPA）などで働くことが認められてきた一部の外国人がいる。その現場から、高まる期待と、待遇や言葉の壁などの課題を考えた。

リーダーで活躍

大阪府北部、池田市の山際に立つ瀟洒な有料老人ホーム。24人が入居する3階部分で、フィリピン人のマリシェル・オルカさん（37）は、リーダーとして日本人職員15人を束ねる。

外国人の介護職での受け入れは08年にインドネシアとのEPAで始まった。09年フィリピン、14年ベトナムと加わって計2777人が来日。オルカさんはフィリピンからの第1陣だ。12年にEPA初の介護福祉士試験の合格者（36人）の一人となり、ずっと日本で働く資格を得た。

食事の時間、関西弁で入居者に語りかけつつ、同僚に目配せして指示を出す。入居者の都賀谷千代子さん（97）は「マリさん」と呼ぶ。「ええ人や。誰の話にものってくれる。外国人でも全然気にならへんよ」

フィリピンの大学で理学療法を学び、06年に日本に留学した。帰国後に理学療法士の仕事がなく、来日。悩みの種だった関西弁にも慣れた。「人の命のかかった仕事。プライドを持ってやってる」。故郷の母親には月6万円を送金する。

17施設を経営する社会福祉法人・池田さつき会は09年以降、EPAの枠組みでフィリピン人13人を雇い、3人がすでに介護福祉士資格を取った。生活面をケアする担当者をおき、来年から帰国休暇や往復の旅費負

午後のおやつの時間、入居者に話しかける介護福祉士のマリシェル・オルカさん（左）＝10月21日、大阪府池田市

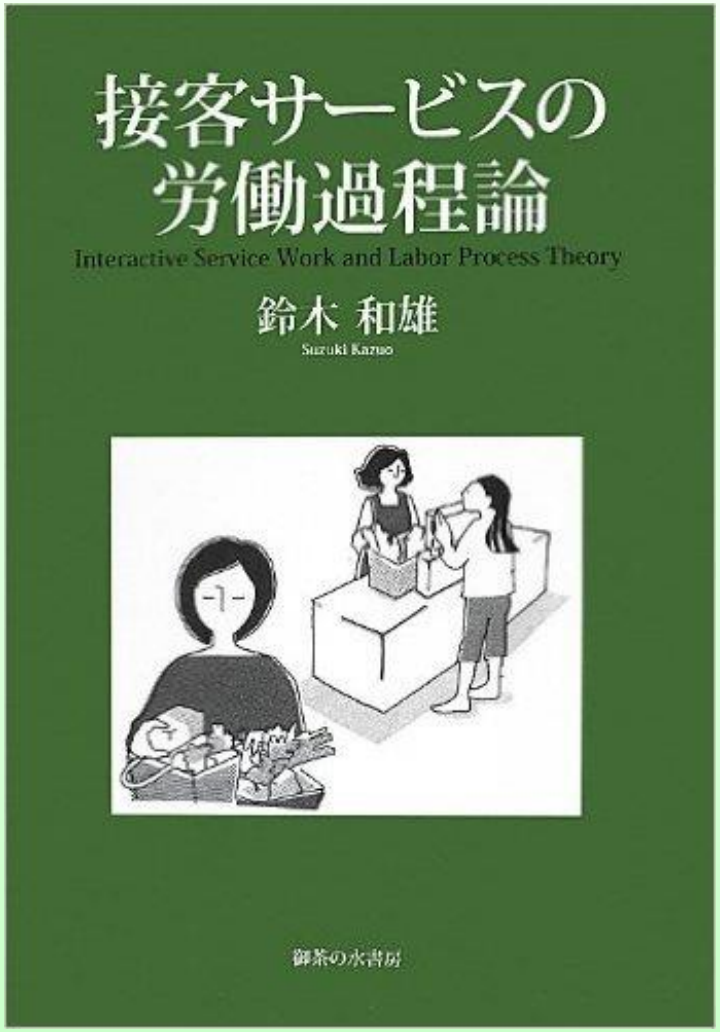
EPAと技能実習

日本は原則として専門的・技術的分野以外の外国人労働者を受け入れていない。このため、製造業や農業などその他の分野では、実質的な労働者の受け皿になってきた技能実習や、留学中のアルバイトで働く人が多い。介護職はEPAで雇用が認められた。看護学校卒などの応募要件があり、原則来日4年目に介護福祉士資格を取れば日本で働き続けられる。

技能実習では、今国会で成立した適正化法の施行（1年以内）に伴い、介護職を対象に追加する。対人サービスが対象になるのは初めてで、日本語能力試験（基本的な日本語理解）の合格が要件となる見込み。実習生は最長5年で帰国する。

2106-12-03朝日新聞

感情労働論　：　保育・介護労働



対人間への直接的労働

鈴木和雄
『接客サービスの労働過程論』
御茶の水書房、2012年

感情労働論
接客労働過程論
　接客労働者
　　デパート
　　スーパーマーケット
　　病院・医療
感情労働とジェンダー

◎今回のテーマ

労働政策の新たな動きと新しい働き方

多くの先進諸国はこれまで労働規制を緩和しようとする政策が近年とられてきました。日本も例外ではなく、労働者の働き方を守る様々な政策や規制を「岩盤規制」と呼んで掘り崩そうとしています。

しかしながら、最近は「働き方改革」と称して新たな労働政策が打ち出されようとしています。

このような労働政策の変遷はどこから来たのか、またどのようにしようとしているのか見ます。

さらに、新しい働き方についても考えます。

プロローグ

小売り・金融・中小など参加

「働き方改革」現場の声届け

民間感覚で働き方改革を主導

働き方改革実現会議（議長・安倍首相）

首相

民の力

生稲晃子氏 女優 闘病体験伝え病気離職を防ぐ

新屋和代氏 りそなＨＤ 同一労働同一賃金を推進

田中弘樹氏 イトーヨーカ堂 パート社員の処遇改善

金丸恭文氏 フューチャー 多様な働き方を追求

岡崎瑞穂氏 オーザック 長時間労働の是正

閣僚以外の参加者

学識経験者、シンクタンク	労使・業界の代表	民間人
6人	4人	5人

残業削減や子育て 体験生かし議論

あった」。社員が休みやすい環境を整えようと、社内にキッズルームを設置し、残業削減を呼びかけた。「社員に貧乏くじはひかせな

2016-12-16日経新聞（夕）

現場の声

現場とは
どこにいる人
どんな立場の人
でしょうか
本当に大変な
労働現場で働く人
の声は届くの
でしょうか

新自由主義による労働政策の変遷

1973年

石油危機後、福祉国家政策を放棄

新自由主義原理の構造改革政策

労働市場における市場メカニズム発揮

1985年

労働者派遣法制定・民間職業紹介の規制緩和

男女雇用均等法制定

1995年

日経連の「新時代の「日本的経営」」雇用流動化へ

真の狙いは、総額人件費の抑制

年功型賃金を成果主義賃金へ

新自由主義による労働政策の変遷

2001年

小泉構造改革

労働市場の構造改革、労働分野の規制緩和

雇用流動化

日本的雇用慣行からの転換、自己責任原則の確立

2009年

2008年リーマンショックを契機に、

格差・貧困をもたらした構造改革政策批判

民主党政権：新自由主義政策が一時後退

2012年

第2次安倍政権：　成長戦略：　労働改革：

企業の雇用維持から労働移動への予算配分

雇用特区構想、解雇規制の緩和、

労働時間規制の緩和、ジョブ型・限定正社員制度

働き方改革：政策立案の流れ：　2016年

教えて！「働き方」改革　1

仕掛けたのは政府

長時間労働の是正、非正社員の待遇の改善、子育てや介護しながら働ける環境の整備――人口が減っていくなかで、日本人の働き方を見直そうという議論が盛んです。政府も経済成長のため新たな目標を掲げました。「働き方」改革に何が必要なのか。シリーズで考えます。

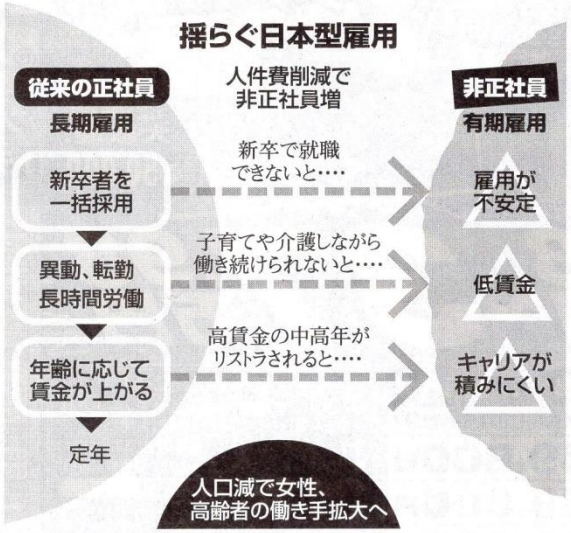
長時間労働・賃金格差、長く課題

最近の「働き方」見直しの動きを仕掛けたのは政府だった。「働き方改革は安倍内閣の次の3年間の最大のチャレンジだ」。2月末、東京都内で開かれた「一億総活躍社会実現対話」で、安倍晋三首相はこう述べた。

政府は昨秋、2020年ごろに名目国内総生産（GDP）を、現在より100兆円多い600兆円に増やす目標を掲げた。カギの一つとしたのが「働き方」の改革だ。柱は①非正社員の待遇改善に向けた同一労働同一賃金②長時間労働の是正③高齢者の就業促進。加えて女性の活躍推進も打ち出した。人口が減っていく中で、働く女性や高齢者を増やし、労働力を確保して成長につなげる狙いだ。

政府が打ち出す前から、こうした政策の必要性は指摘されてきた。

例えば、長時間労働の是正。労働時間は1日8時



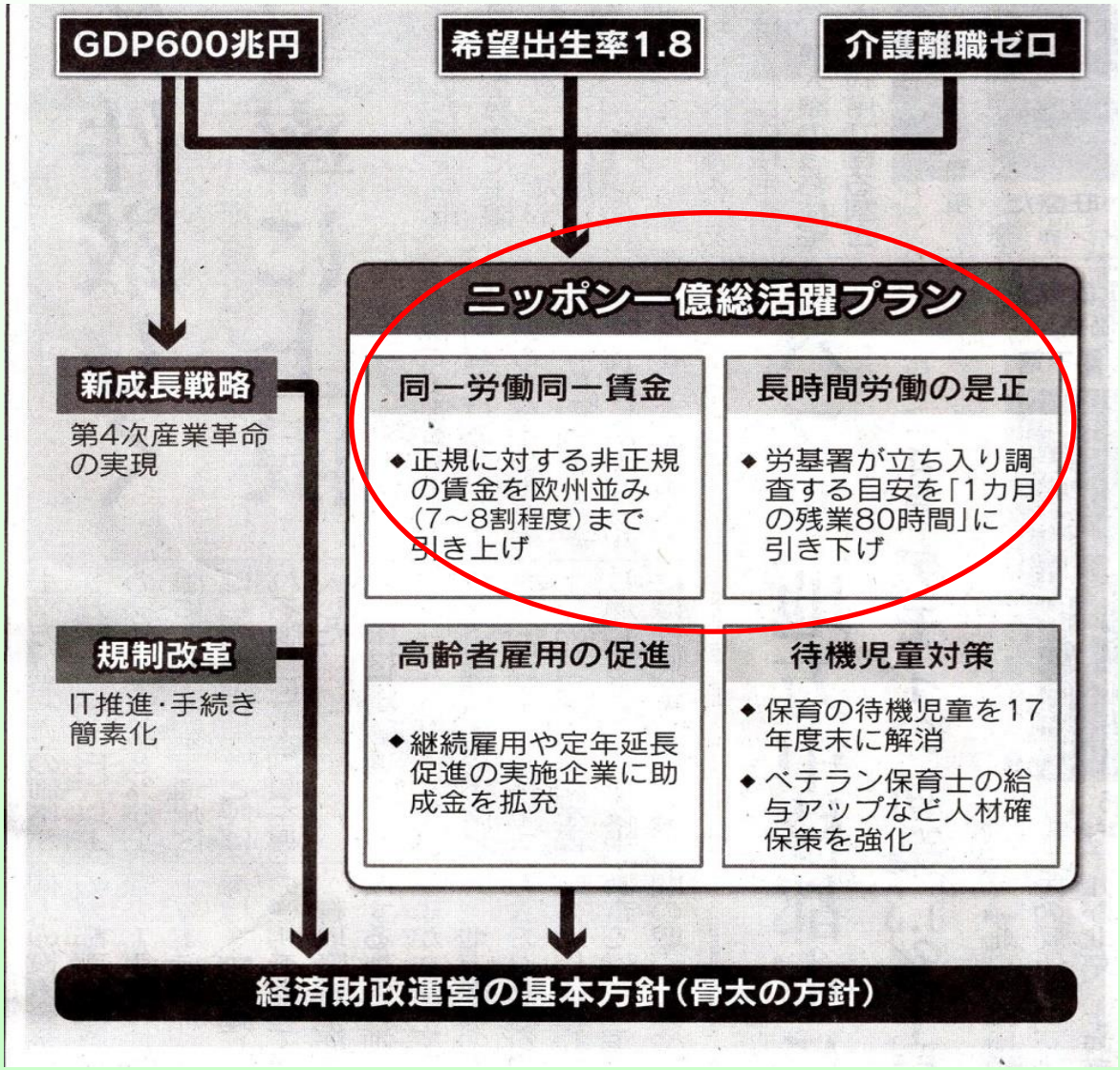
5月11日

働き方改革

仕掛けたのは政府

2016-05-11朝日新聞

働き方改革：政策立案の流れ



5月19日

ニッポン
一億総活躍プラン
↓
同一労働同一賃金
長時間労働是正

2016-05-19日経新聞

働き方改革：政策立案の流れ

働き方改革の加速が経済対策の目玉に

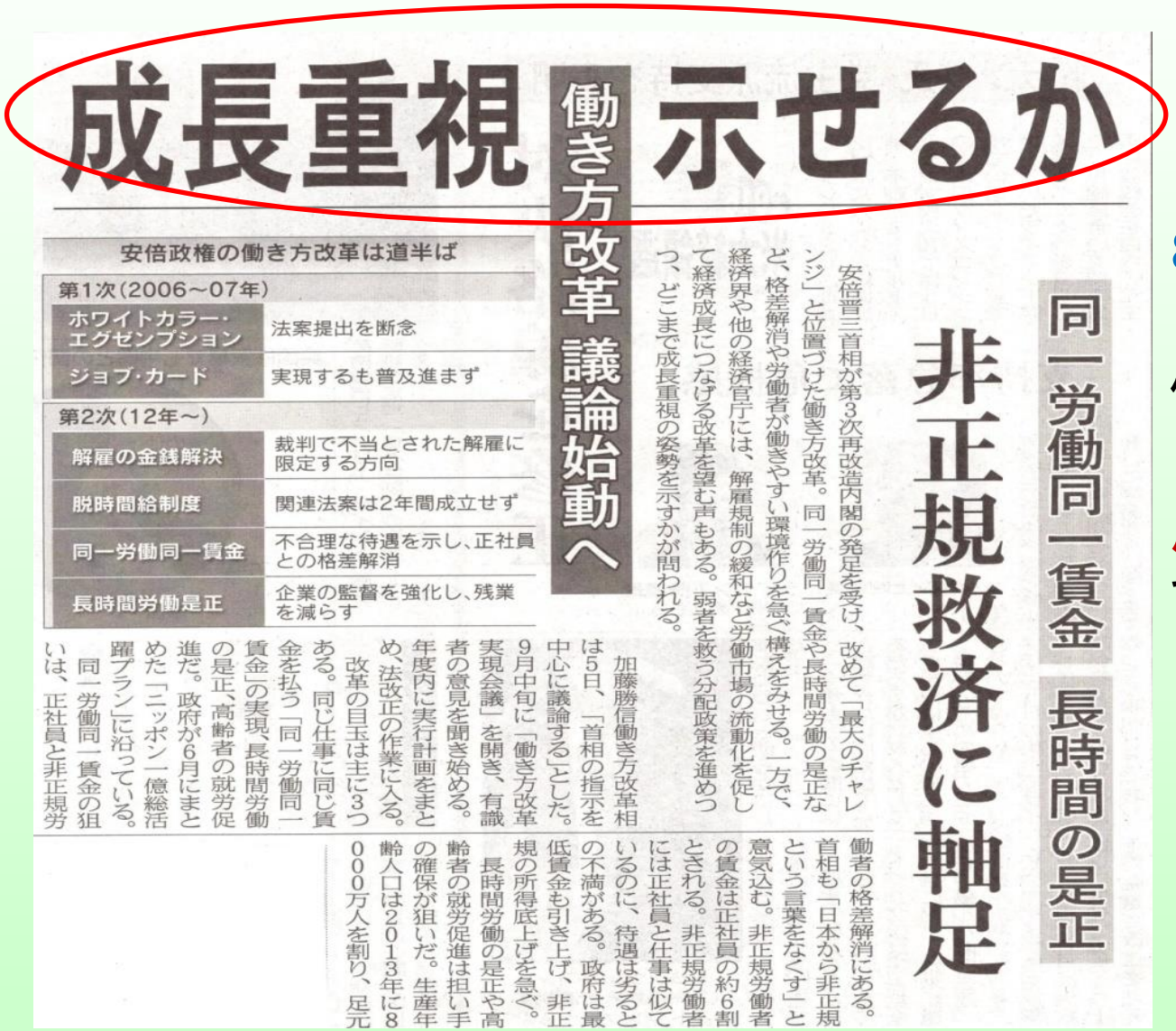
検討課題	対策の方向性
長時間労働	一部の業種に残業時間の上限を導入
同一労働同一賃金	非正規社員の給与水準を正規社員の8割に引き上げ
最低賃金	引き上げ額を20円超とし、中小企業へ万全の支援策
130万円の壁	就労時間の延長や賃上げした企業への補助金を拡充
解雇の金銭解決制度	政府内で停滞する同制度の検討を加速
雇用保険料	保険料率を引き下げ、個人所得を増やす
育児休業	育児休業給付金の期間を延長し、子育て支援

2016-07-15日経新聞

7月15日
働き方改革の課題

長時間労働
同一労働同一賃金
最低賃金
130万円壁
解雇金銭解決
雇用保険料
育児休業

働き方改革：政策立案の流れ



成長重視 示せるか

働き方改革 議論始動へ

同一労働同一賃金 長時間の是正

非正規救済に軸足

安倍晋三首相が第3次再改造内閣の発足を受け、改めて「最大のチャレンジ」と位置づけた働き方改革。同一労働同一賃金や長時間労働の是正など、格差解消や労働者が働きやすい環境作りを急ぐ構えをみせる。一方で、経済界や他の経済官庁には、解雇規制の緩和など労働市場の流動化を促して経済成長につなげる改革を望む声もある。弱者を救う分配政策を進めつつ、どこまで成長重視の姿勢を示すかが問われる。

加藤勝信働き方改革相は5日、「首相の指示を中心に議論する」とした。9月中旬に「働き方改革実現会議」を開き、有識者の意見を聞き始める。年度内に実行計画をまとめ、法改正の作業に入る。

改革の目玉は主に3つある。同じ仕事に同じ賃金を払う「同一労働同一賃金」の実現、長時間労働の是正、高齢者の就労促進だ。政府が6月にまとめた「ニッポン一億総活躍プラン」に沿っている。

同一労働同一賃金の狙いは、正社員と非正規労働者の格差解消にある。首相も「日本から非正規という言葉をなくす」と意気込む。非正規労働者の賃金は正社員の約6割とされる。非正規労働者には正社員と仕事は似ているのに、待遇は劣るとの不満がある。政府は最低賃金も引き上げ、非正規の所得底上げを急ぐ。

長時間労働の是正や高齢者の就労促進は担い手の確保が狙いだ。生産年齢人口は2013年に8000万人を割り、足元

安倍政権の働き方改革は道半ば

第1次（2006～07年）	
ホワイトカラー・エグゼンプション	法案提出を断念
ジョブ・カード	実現するも普及進まず
第2次（12年～）	
解雇の金銭解決	裁判で不当とされた解雇に限定する方向
脱時間給制度	関連法案は2年間成立せず
同一労働同一賃金	不合理な待遇を示し、正社員との格差解消
長時間労働是正	企業の監督を強化し、残業を減らす

2016-08-07日経新聞

8月7日

働き方改革
↓
成長戦略のひとつであることの注意

働き方改革：政策立案の流れ

働き方改革 官邸前面

労使トップ参加、年度内に具体策

自民も関与、曲折も

安倍晋三首相が掲げる「働き方改革」が動き出した。政府は2日、内閣官房に推進室を設置、月内に労使のトップが参加する会議を立ち上げる。同会議を舞台に、長時間労働の是正や同一労働同一賃金などの懸案に首相官邸主導で取り組む。今年度中に具体的な計画をまとめる方針だが、自民党や厚生労働省も関与を狙う構えで、調整は曲折がありそうだ。

「働き方改革は最大のチャレンジだ。世の中から非正規という言葉を一掃する」。首相は2日、「働き方改革実現推進室」の開所式で職員に訓示した。働き方改革は8月の内閣改造で担当閣僚を新設した政権の看板政策。首相の経済政策「アベノミクス」のテコ入れを目指し、雇用や労働分野の改革を目指す。

推進室の室長には官僚トップの杉田和博官房副長官を据え、霞が関全体ににらみが利く体制にした。推進室が事務局となって、9月下旬にも新設する「働き方改革実現会議」を支える。

働き方会議も重厚な布陣だ。首相が議長を務め、加藤勝信働き方改革相と塩崎恭久厚労相が常任メンバーになる。経団連の榊原定征会長、連合の神津里季生会長の労使双方の代表も参加する。

首相の下に利害関係者

「働き方改革」を巡る構図

働き方改革実現会議（年度内に計画）

榊原会長 経団連：同一労働同一賃金は年功序列と逆行。総人件費の拡大警戒

神津会長 連合：成果に賃金を払う政府方針は長時間労働を助長すると反発

自民党：●党政調は2月めど提言策定 ●党税調は配偶者控除の見直し議論

厚労省：主導権を奪われることを警戒

写真は事務局となる「働き方改革実現推進室」

8月2日

働き方改革
推進室設置
↓
官邸前面

2016-09-03日経新聞

働き方改革：政策立案の流れ

2016-09-03日経新聞

働き方改革：政策立案の流れ

自民政調会長

働き方改革 5本柱で

残業上限、罰則も検討

自民党の茂木敏充政調会長は14日の日本経済新聞などのインタビューで、働き方改革の論点として①同一労働同一賃金の法整備②長時間労働の是正③配偶者控除の見直しと「夫婦控除」の導入④雇用のミスマッチ解消⑤外国人労働者受け入れ――の5つを挙げた。党働き方改革特命委員会で年内にも中間報告をまとめ、来年2月に最終報告を出す。（1面参照）

①同一労働同一賃金

「非正規雇用の処遇改善のためには法整備は避けて通れない。先行して円滑な実施に向け雇い主向けガイドラインを年内をメドに策定すべきだ」

「（労働者側の理解を得るには）いろいろな意見を聞いていく。まずはガイドラインを作り混乱で円滑な移行が進まない状況を是正する。その上でパートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法を来年に改正したい」

②長時間労働の是正

「（法定労働時間外や休日に従業員を働かせるために労使で結ぶ）36（さぶろく）協定の見直しが必要だ。時間外労働の上限を新たに規定する必要がある。各企業の自助努力だけではなかなか解消できない。一定の法的基準を設置する」

インタビューに答える自民党の茂木敏充政調会長（14日、自民党本部）

外国人受け入れ拡大

成長へ労働力確保

政府・自民党が働き方改革を進める背景には、労働市場の担い手を早急に確保する狙いがある。国内の生産年齢人口は2013年に8000万人を割り、足元は7700万人弱まで減った。安倍晋三内閣が「新3本の矢」として昨年掲げた国内総生産（GDP）600兆円の目標達成へ向けて、女性や高齢者の就労促進が欠かせない。

主要テーマとなる同一労働同一賃金は正規と非正規の壁をなくして生産性を向上させる狙い。長時間労働の是正も男性社員の家事や育児参加を促し、女性が働きやすい環境を整える側面がある。

首相は政府の改革実現推進室の開所式で「人々が人生を豊かに生きていく、同時に企業の生産性も上がっていく」と述べた。首相周辺も「アベノミクス実現のために働き方改革は欠かせない」と語る。

自民党も政府を側面支援する。茂木氏は15日に

自民党の「働き方改革」5本柱

①非正規雇用の処遇改善	同一労働同一賃金の導入へ関連3法を改正
②長時間労働の是正	36協定を見直し、残業時間の上限規定を設定。罰則も検討
③柔軟な働き方へ環境整備	配偶者控除から夫婦控除へ。年収制限・税額控除で低所得者に手厚く
④希望する分野への就労促進	雇用保険積立金の活用。給付型奨学金創設
⑤外国人労働者受け入れ	専門職に限らず人材不足の分野に受け入れ拡大

2016-09-15日経新聞

9月15日

自民党案

柔軟な働き方
外国人労働者

が入る

働き方改革：政策立案の流れ

働き方改革 険しい道のり

「実現会議」メンバー発表

有識者議員の顔ぶれ　敬称略・五十音順

❶

生稲 晃子　女優 ❶
岩村 正彦　東京大学大学院 法学政治学研究科教授
大村 功作　全国中小企業団体中央会長
岡崎 瑞穂　オーザック専務
金丸 恭文　フューチャー社長

❷

神津里季生　連合会長 ❷
榊原 定征　経団連会長 ❸
白河 桃子　相模女子大学 客員教授
新屋 和代　りそなホールディングス 執行役人材サービス部長
高橋 進　日本総合研究所 理事長

❸

武田 洋子　三菱総合研究所 政策・経済研究センター副センター長
田中 弘樹　イトーヨーカ堂 人事室総括マネジャー
樋口 美雄　慶応大学 商学部教授
水町 勇一郎　東京大学社会科学研究所教授
三村 明夫　日本商工会議所 会頭

焦点は「同一賃金」 経営側は強く警戒

安倍政権が新たに立ち上げる「働き方改革実現会議」のメンバーが16日、発表された。政権は月内に初会合を開いて、日本型の雇用慣行にメスを入れたい考えだが、主な論点は労使の利害が鋭く対立してきた難題ばかり。首相主導の改革が進むかどうかに注目が集まる。

「成長と分配。この循環に大きく資するのが、働き方改革だ」。加藤勝信・働き方改革担当相は16日の記者会見でこう強調した。

経済成長は安倍政権の生命線だが、アベノミクスは失速気味。このため政権は、長時間労働を是正したり、非正規社員の処遇を改善して消費の活性化につなげたりして、「日本経済の潜在力を発揮させる」（安倍晋三首相）ことを狙う。

首相は側近の加藤氏を担当相に据え、自ら実現会議の議長に就いた。会議のメンバーは、関係閣僚と民間の有識者議員ら計24人。神津里季生・連合会長、榊原定征・経団連会長ら労使の代表や、アイドルグループ「おニャン子クラブ」の元メンバーで女優の生稲晃子さんらが参加する。2011年に乳がんと診断され、治療を受けながら活動を続ける生稲さんには、主に「病気の治療と仕事の両立」に関する知見の提供が期待されている。

会議が扱う予定のテーマには、労働政策審議会（労政審）などで議論されてきたが、改革が進まなかった項目が並ぶ。厚労省の審議会に委ねたままでは、雇用慣行の見直しや負担増につながる施策に反発する経営側と労働者側の調整は進ま

「働き方改革実現会議」で議論する主なテーマ

長時間労働の是正
残業時間の上限を定める労使協定（36協定）の見直し

非正規雇用の処遇改善
同一労働同一賃金のガイドライン策定
パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正を検討

高齢者の就業促進
定年引き上げの支援策を検討

柔軟な働き方
在宅勤務を可能にするテレワークの推進

子育て・介護と仕事の両立支援
病気の治療との両立も

2016-09-17朝日新聞

9月16日

実現会議
メンバー発表

働き方改革：政策立案の流れ

働き方改革 同床異夢

実現会議が初会合 年度内に計画策定

首相前のめり 労使は警戒

政府は27日、「働き方改革実現会議」（議長・安倍晋三首相）の初会合を開き、長時間労働の是正に必要な対策などをまとめた計画を来年3月末までにつくることを確認した。ただ、経済成長を最優先して前のめりな首相に、労使とも警戒感を隠さない。日本型雇用システムの見直しという難題も立ちはだかる。▼12面＝社説

「働き方改革こそが、労働生産性を改善するための最良の手段。働き方改革は、社会問題であるだけでなく、経済問題です」。首相は会合の締めくくりで、こう強調した。

長時間労働の是正や非正社員の処遇改善など首相は「働く人の側に立った改革を先導する」と唱えるが、最大の狙いは経済成長の下支えだ。背景には、少子化と高齢化に伴う人口減少社会への強い危機感がある。

長時間労働の是正により女性や高齢者の就労を促し、働く人の比率を高める。効率よく仕事をすることによる「労働生産性の向上」で賃金引き上げを後押しすれば消費は拡大し、国内総生産は上昇。出生率も改善する――。こうした「成長と分配の好循環」を描く。

約2・4兆円（今年度予算ベース）を盛り込んだ「1億総活躍社会」に比べて「お金のかからない改革」（厚生労働省幹部）でもあり、格差問題への批判を和らげる効果も期待できる。

会議で扱うテーマは、厚労省の労働政策審議会（労政審）などで議論されながら経営側と労働側の隔たりが大きくて先送りされたものが多い。それでも、首相は27日の会合で「日本経済に残された時間には限りがある」と語り、政府主導で改革を進める姿勢を強調した。

協力を求められる経済界は総論では賛成する。ただ、規制強化によって業務

日本型雇用 メスが

働き方改革のメニューは多岐にわたるが、政権が改革の「本丸」と位置づけるのが、同一労働同一賃金と長時間労働の是正。二つの難題をクリアすれば、改革の成果として強調できる」と政府関係者は話す。ただ、改革がどこまで実効性をあげられるかは未知数だ。

首相「改

安倍晋三首相は27日の衆院本会議の代表質問で、自民党の憲法改正草案の撤回を求めた民進党の野田佳彦幹事長に対し、「自民党草案を撤回しなければ議論できないという主張は理解に苦しむ」と述べ、撤回に応じない考えを示した。天皇陛下の生前退位については、与野党協議の実施に初めて言及した。

同床異夢の政労使

安倍晋三首相

働く人の立場に立った改革を進める

実現会議での議論をどう法律に落とし込むかは厚労省の審議会でやるのが基本。会議との区分けはしっかりすることが必要だ

神津里季生・連合会長

生産性を改善するための最良の手段と信じる

一律に月何時間という形で残業時間の上限を決めると、実体経済に大きな影響が出る。実態をふまえた議論をすべきだ

榊原定征・経団連会長

働き方改革実現会議の主な論点

- 非正規雇用の処遇改善（同一労働同一賃金など）
- 賃金の引き上げと労働生産性の向上
- 長時間労働の是正（残業時間の上限規制など）
- 転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育
- 柔軟な働き方（テレワークなど）
- 女性や若者が活躍しやすい環境整備
- 高齢者の就業促進
- 子育て・介護・病気治療と仕事の両立
- 外国人材の受け入れ

9月27日

実現会議

働き方改革
同床異夢

首相のねらい
経済成長
格差批判へ対応

労使警戒

2016-09-28朝日新聞

働き方改革：政策立案の流れ

働き方 多様な声

12人 首相と意見交換会

働き方改革を政権の最重要政策の一つに位置づける安倍晋三首相が13日、働く人たちとの意見交換会を開いた。副業や在宅勤務をする人、就職後に大学で学び直した人など「多様な働き方」をする12人が首相官邸に招かれ、自らの経験を話した。

「働き方改革に関する総理と現場との意見交換会」で出席者の意見を聞く安倍晋三首相（右から2人目）＝13日午後、首相官邸、岩下毅撮影

2016-10-14朝日新聞

10月13日

意見交換会

働き方
多様な声

働き方改革：政策立案の流れ

実現会議で話し合う9項目のテーマ

- 非正規雇用の処遇改善（同一労働同一賃金など）
- 転職・再就職支援と人材育成
- 労働生産性の向上
- 長時間労働の是正
- 女性や若者が活躍しやすい環境整備
- テレワーク・副業など柔軟な働き方
- 高齢者の就業促進
- 子育て・介護・病気の治療と仕事の両立
- 外国人材の受け入れ

2016-11-23朝日新聞

働き方改革：政策立案の流れ

働き方改革へ2100億円

来年度予算3割増「同一賃金」を促進

政府は2017年度予算案で、働き方改革に前年度比3割増の2100億円規模を投じる。非正規雇用者の処遇改善に取り組む企業向けの助成金を610億円に倍増するなど、配分を手厚くする。

同じ仕事に同じ賃金を支払う同一労働同一賃金を促進する狙いだ。

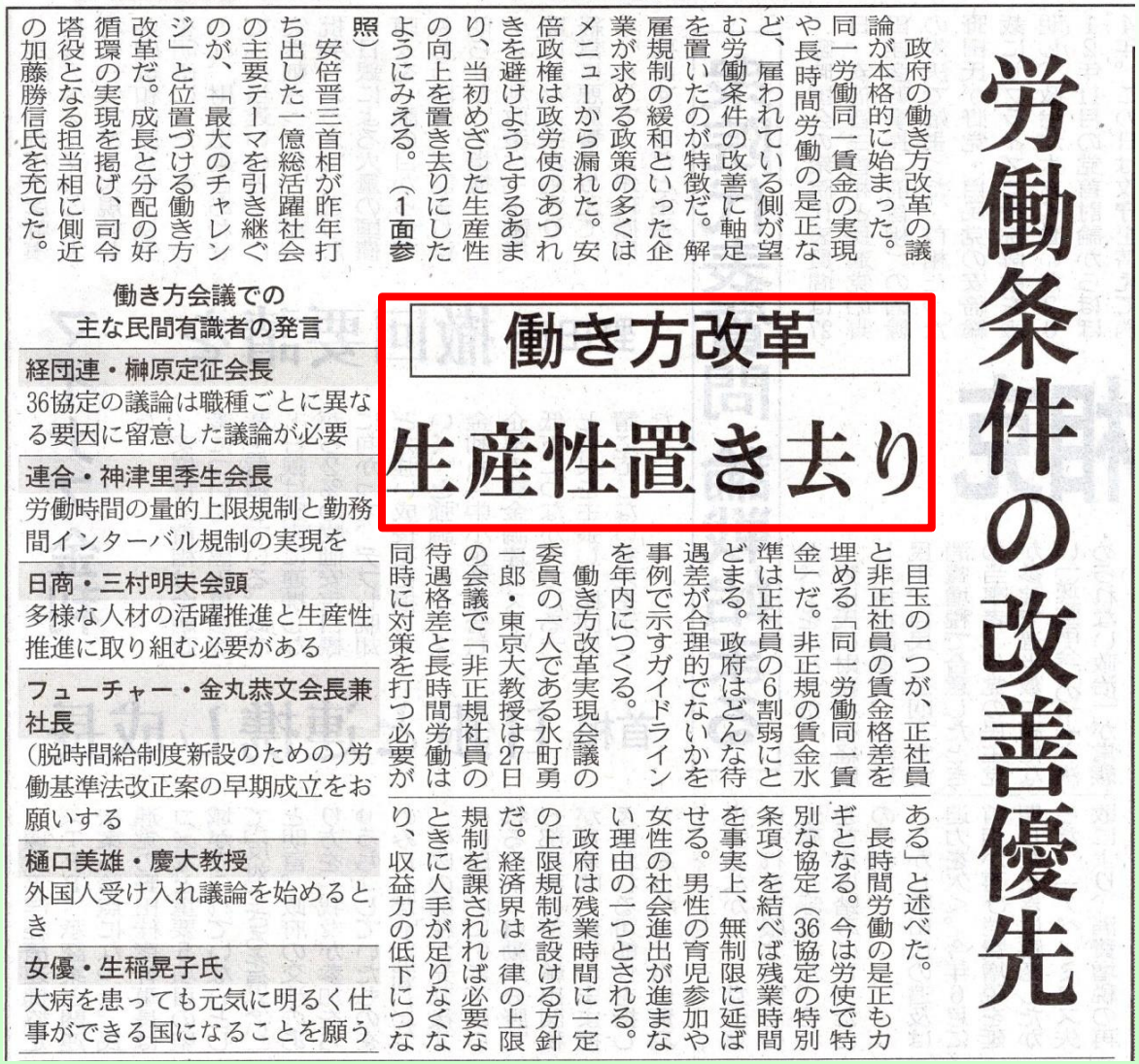
賃金格差を縮めるだけでは企業の生産性を高めるのは難しく、予算手当てとともに、時間ではなく成果で評価する脱時間給などの導入が大きな課題になる。

2016-12-17日経新聞

12月17日

来年度予算
働き方改革
2100億円

働き方改革：政策立案の流れ



労働条件の改善優先

働き方改革
生産性置き去り

政府の働き方改革の議論が本格的に始まった。同一労働同一賃金の実現や長時間労働の是正など、雇われている側が望む労働条件の改善に軸足を置いたのが特徴だ。解雇規制の緩和といった企業が求める政策の多くはメニューから漏れた。安倍政権は政労使のあつれきを避けようとするあまり、当初めざした生産性の向上を置き去りにしたようにみえる。（1面参照）

安倍晋三首相が昨年打ち出した一億総活躍社会の主要テーマを引き継ぐのが、「最大のチャレンジ」と位置づける働き方改革だ。成長と分配の好循環の実現を掲げ、司令塔役となる担当相に側近の加藤勝信氏を充てた。

目玉の一つが、正社員と非正社員の賃金格差を埋める「同一労働同一賃金」だ。非正規の賃金水準は正社員の6割弱にとどまる。政府はどんな待遇差が合理的でないかを事例で示すガイドラインを年内につくる。

働き方改革実現会議の委員の一人である水町勇一郎・東京大教授は27日の会議で「非正規社員の待遇格差と長時間労働は同時に対策を打つ必要がある」と述べた。

長時間労働の是正もカギとなる。今は労使で特別な協定（36協定の特別条項）を結べば残業時間を事実上、無制限に延ばせる。男性の育児参加や女性の社会進出が進まない理由の一つとされる。

政府は残業時間に一定の上限規制を設ける方針だ。経済界は一律の上限規制を課されれば必要なときに人手が足りなくなり、収益力の低下につな

働き方会議での主な民間有識者の発言

経団連・榊原定征会長
36協定の議論は職種ごとに異なる要因に留意した議論が必要

連合・神津里季生会長
労働時間の量的上限規制と勤務間インターバル規制の実現を

日商・三村明夫会頭
多様な人材の活躍推進と生産性推進に取り組む必要がある

フューチャー・金丸恭文会長兼社長
（脱時間給制度新設のための）労働基準法改正案の早期成立をお願いする

樋口美雄・慶大教授
外国人受け入れ議論を始めるとき

女優・生稲晃子氏
大病を患っても元気に明るく仕事ができる国になることを願う

2016-09-28日経新聞

9月27日

実現会議

労働条件改善優先

生産性置き去り

働き方改革：政策立案の流れ

大機小機

働き方改革待ったなし

過労死や過労自殺が後を絶たない。日本社会にはびこる長時間労働の慣行や残業の常態化、サービス残業が背景にあるのは間違いない。過労死の労災認定の目安は月80時間で、それを超えて残業する正社員がいる企業は2割を上回る。有給休暇の取得率が5割を下回っているのも問題だ。

こうした過重労働の一因に、日本の労働市場の流動性の低さがある。過重労働を強いられても、より良い労働条件を求めて転職する選択肢にたかだか着けない。

最近の過労自殺のニュースをきっかけに、日本の働き方の異常さを指摘する海外メディアが増えてきた。英エコノミスト誌は「仕事の成果より会社で過ごす時間や仕事への献身度をはるかに評価する日本の企業風土の中では、労働慣行を徹底的に改革するのはいつまでたっても難しいだろう」と指摘した。

さらに辛辣に皮肉る。「過重労働は日本経済にあまり恩恵をもたらしていない。米国は1時間当たり62ドルの国内総生産を生み出すのに対し、日本はたった39ドルだ。つまり労働者が燃え尽き、ときに過労死するのは、悲劇であると同時に無意味だ」と。

フランスの調査会社によれば、日本人は仕事に対する意欲が他国に比べて異様に低い。「朝、出社するのが苦痛」「職場環境が刺激的でない」と考える人が多く、「日本人は会社から仕事を押し付けられて、いやいや働いている人が多いという印象だ」と分析した。

多くの日本人が、仕事で強いストレスを感じ、働く喜びを見いだせないのは深刻な事態である。このままでは日本経済の活性化に不可欠な生産性の向上どころか、産業競争力を維持するために必要な高い付加価値を生み出せない。

あらゆるモノがネットにつながる「IoT」、人工知能（AI）の時代になると、産業構造は大きく変わる。変化についていけない企業は消滅し、働く人が持つスキルは陳腐化してしまう。

企業は、今まで以上に人材のスキルアップを図り、場所と時間を問わない働き方を取り入れていく必要がある。硬直的な労働市場のままでは新しい時代に対応できず、目の前にあるチャンスをつかめない。働き方改革は待ったなしである。（遠分）

2016-11-08日経新聞

11月8日
日経新聞論説

過重労働の一因に、
日本の
労働市場の流動性の低さ
がある

硬直的な労働市場の
ままでは新しい時代に
対応できず・・・
働き方改革は
待ったなしである

働き方改革

問題点

企業側の対応

・労働生産性の低さを問題にする

・労働市場の流動性の低さ・硬直性を問題にしている

・日本的雇用慣行に配慮：経団連：２月２４日

働き方改革：同一労働同一賃金

「同一労働 同一賃金」論戦

首相、法制化言及■野党も主張

安倍晋三首相が施政方針演説で掲げた「同一労働同一賃金」が、与野党の論戦の焦点に浮上してきた。首相は5日の衆院予算委員会で初めて法制化の可能性に言及。非正規労働者の賃金底上げにつなげることで、アベノミクスへの期待を高めたいという狙いがある。だが、定義が明確でなく、「年功序列」など日本の労働慣行に合うかなど実現には課題が多い。▼4面＝焦点採録

定義あいまい

首相は5日の予算委で、同一労働同一賃金について「必要であれば法律を作る」と述べ、法制化の検討に初めて言及。さらに「春に『同一労働同一賃金』実現

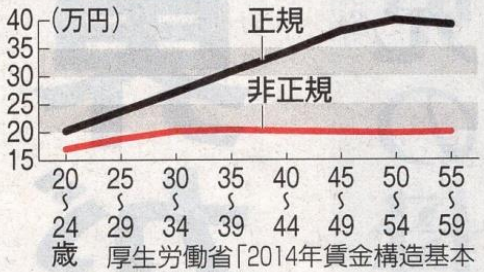
同一労働同一賃金に関連する主張

安倍晋三首相　5日の衆院予算委員会
仕事の内容や経験などが同じなら同一待遇を保障する「均等待遇」を検討

経団連　1月の経営側春闘指針
不合理な格差の解消は重要だが、均等待遇を推進する環境にはない

連合　5日、朝日新聞の取材に
合理的な理由が説明できない場合、同じ仕事なら同じ賃金、待遇にするべきだ

正規と非正規の労働者の賃金



厚生労働省「2014年賃金構造基本統計調査」から

2月6日

同一労働同一賃金
首相
法制化言及
野党も主張

定義があいまい

2016-02-06朝日新聞

働き方改革：同一労働同一賃金

「同一賃金」指針で明示

非正社員の格差是正

政府検討

政府は同じ仕事なら同じ水準の賃金を支払う**同一労働同一賃金**（3面**きょうのことば**）制度の実現に向けた指針をまとめる。正規や非正規という雇用形態の違いだけで賃金格差を設けることを原則禁じ、通勤手当などの手当や経費の支給額を統一する。働く人の勤続年数などによる賃金の差は認め、日本の賃金体系の実態に配慮する。非正規社員の待遇を改善し、働きやすい環境をつくる。

手当や経費も同額支給

安倍晋三首相は19日の衆院予算委員会で「どのような賃金格差が正当でないと認められるかガイドライン（指針）で事例を示す」と述べた。政府内で近く専門家による検討会を設け、指針づくりに着手する。労働政策審議会（厚生労働相の諮問機関）の議論を経て、2016年度中にも導入する。

指針では「同一の職務内容であれば同一の賃金を支払うことが原則である」ことを明確にする。正規や非正規という雇用形態の違いだけで賃金に大きな格差が生じている現状を改める。

現行法では、正規社員とパートなどの待遇に差を付けることを原則禁じているが、規定があいまいなため実効性に乏しかった。そこで今回の指針では、具体的な禁止事項を明確にして、働き手の待遇の差を縮める。

指針には手当や経費といった賃金以外の待遇面の改善も盛り込む。

例えば、非正規社員が正社員と同じ仕事で同じ勤務形態なら、通勤手当や出張経費に差をつけないようにする。非正規でも社員食堂を利用できるようにする。実効性を高めるために、指針を守らない企業には説明を求めることを検討する。

ただ日本企業では勤続年数が長いほど賃金が高くなる年功賃金体系が一般的だ。同一労働同一賃金をあまりに厳格に導入すると、働く人や企業の混乱につながるため、ある程度の例外は認める。

具体的には資格や勤続年数、学歴などで賃金に差を付けることは容認す

正社員と非正社員の処遇格差を是正

- 同じ仕事で同じ働き方なら、通勤手当や出張旅費の手当を同じに
- 「店長手当」などの職責に応じた手当は同水準に
- 業務実績に基づいて支払うボーナスには差を付けない

2016-02-20日経新聞

2月20日

同一労働同一賃金
指針提示

通勤手当
店長手当
ボーナス
同水準に

働き方改革：同一労働同一賃金

「同一賃金」議論スタート

首相が指針策定指示

安倍晋三首相は23日の一億総活躍国民会議で、同じ仕事なら同じ賃金を支払う「同一労働同一賃金」に向けた指針策定を指示した。専門家による検討会を立ち上げ、具体案作りを始める。正規雇用の賃上げに続いて非正規の待遇底上げを実現し、経済の好循環を生み出す狙いだ。経団連の榊原定征会長は「賛同の立場だ」としながら、長期雇用を前提にした雇用慣行への配慮を求めた。

経済界は負担増警戒

「正規と非正規のどのような賃金差が正当でないと認めるか早期に指針を制定していく」。首相は国民会議で格差是正に意欲を示した。

指針では、正規と非正規といった雇用形態の違いだけで賃金に差をつけることを原則禁止するとともに、通勤手当などの支給額をそろえることなどを盛り込む。

安倍政権が5月にまとめる「ニッポン一億総活躍プラン」は、非正規の

一億総活躍国民会議であいさつする安倍首相（23日、首相官邸）

同一労働同一賃金の論点は

Q&A

一億総活躍国民会議で「同一労働同一賃金」を目指す議論が始まった。論点や実現に向けた課題をまとめた。

Q「同一労働同一賃金」とは。

A 同じ内容の仕事をする人は、同じ賃金をもらえるようにするという考え方だ。

政府・与党が念頭に置いているのは、終身雇用、1日8時間労働を前提にした「待遇」の確保である。

政府・与党 一定条件で賃

一部野党 非正規

これに対つ、差を詰

正社員と、派遣やパートなど雇用期間や労働時間が短い非正規社員の格差だ。一を掲げるの

雇用を基本

2016-02-24日経新聞

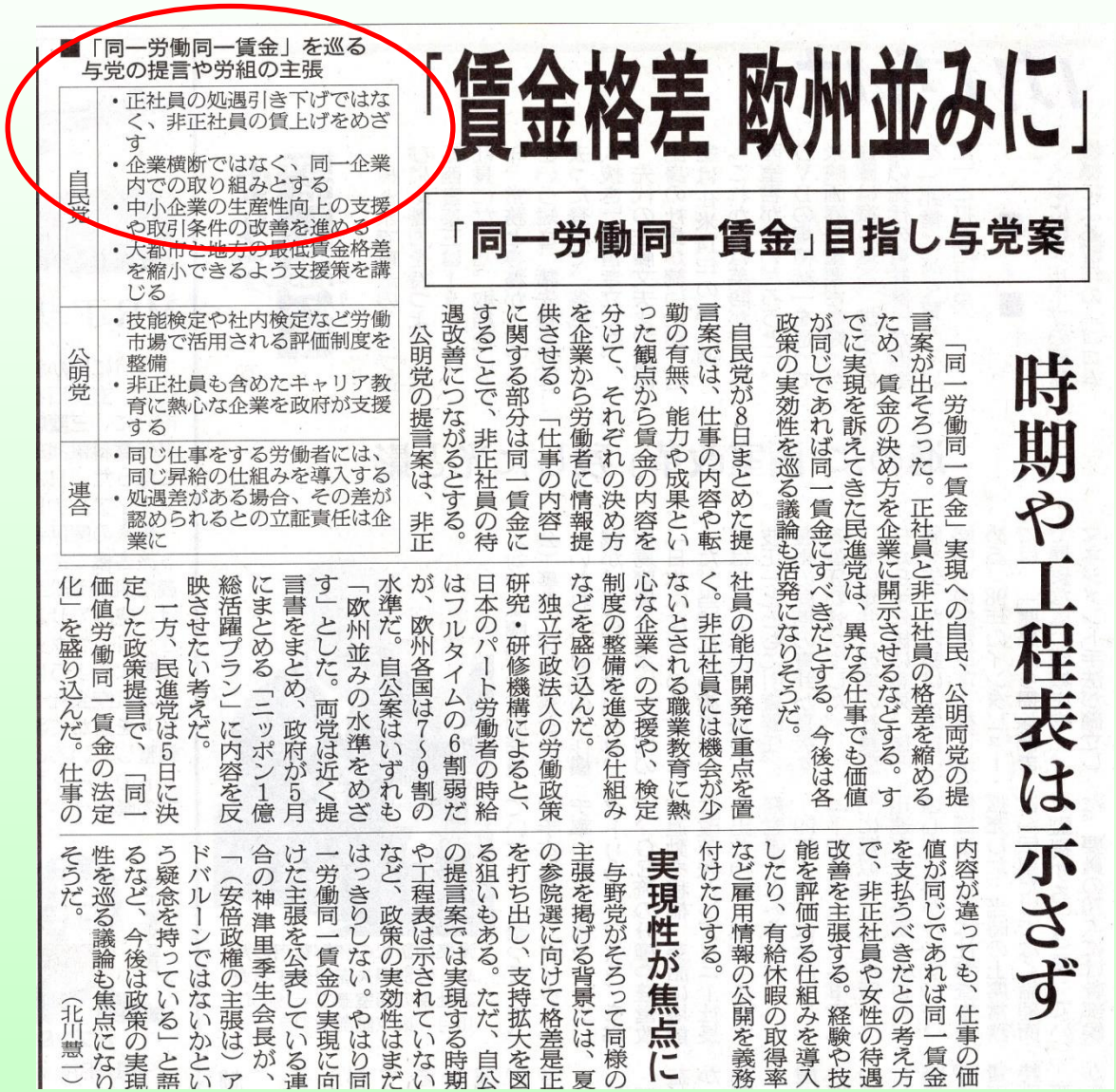
2月24日

同一労働同一賃金

経済界は
負担増警戒
日本的雇用慣行に
あった制度に

なぜ、この時期か
夏の参院選挙か
7月10日

働き方改革：同一労働同一賃金



■「同一労働同一賃金」を巡る与党の提言や労組の主張

自民党	・正社員の処遇引き下げではなく、非正社員の賃上げをめざす ・企業横断ではなく、同一企業内での取り組みとする ・中小企業の生産性向上の支援や取引条件の改善を進める ・大都市と地方の最低賃金格差を縮小できるよう支援策を講じる
公明党	・技能検定や社内検定など労働市場で活用される評価制度を整備 ・非正社員も含めたキャリア教育に熱心な企業を政府が支援する
連合	・同じ仕事をする労働者には、同じ昇給の仕組みを導入する ・処遇差がある場合、その差が認められるとの立証責任は企業に

「賃金格差 欧州並みに」

「同一労働同一賃金」目指し与党案

時期や工程表は示さず

「同一労働同一賃金」実現への自民、公明両党の提言案が出そろった。正社員と非正社員の格差を縮めるため、賃金の決め方を企業に開示させるなどする。すでに実現を訴えてきた民進党は、異なる仕事でも価値が同じであれば同一賃金にすべきだとする。今後は各政策の実効性を巡る議論も活発になりそうだ。

自民党が8日まとめた提言案では、仕事の内容や転勤の有無、能力や成果といった観点から賃金の内容を分けて、それぞれの決め方を企業から労働者に情報提供させる。「仕事の内容」に関する部分は同一賃金にすることで、非正社員の待遇改善につながるとする。

公明党の提言案は、非正社員の能力開発に重点を置く。非正社員には機会が少ないとされる職業教育に熱心な企業への支援や、検定制度の整備を進める仕組みなどを盛り込んだ。

独立行政法人の労働政策研究・研修機構によると、日本のパート労働者の時給はフルタイムの6割弱だが、欧州各国は7～9割の水準だ。自公案はいずれも「欧州並みの水準をめざす」とした。両党は近く提言書をまとめ、政府が5月にまとめる「ニッポン1億総活躍プラン」に内容を反映させたい考えだ。

一方、民進党は5日に決定した政策提言で、「同一価値労働同一賃金の法定化」を盛り込んだ。仕事の内容が違っても、仕事の価値が同じであれば同一賃金を支払うべきだとの考え方で、非正社員や女性の待遇改善を主張する。経験や技能を評価する仕組みを導入したり、有給休暇の取得率など雇用情報の公開を義務付けたりする。

実現性が焦点に

与野党がそろって同様の主張を掲げる背景には、夏の参院選に向けて格差是正を打ち出し、支持拡大を図る狙いもある。ただ、自公の提言案では実現する時期や工程表は示されていないなど、政策の実効性はまだはっきりしない。やはり同一労働同一賃金の実現に向けた主張を公表している連合の神津里季生会長が、「（安倍政権の主張は）アドバルーンではないかという疑念を持っている」と語るなど、今後は政策の実現性を巡る議論も焦点になりそうだ。（北川慧一）

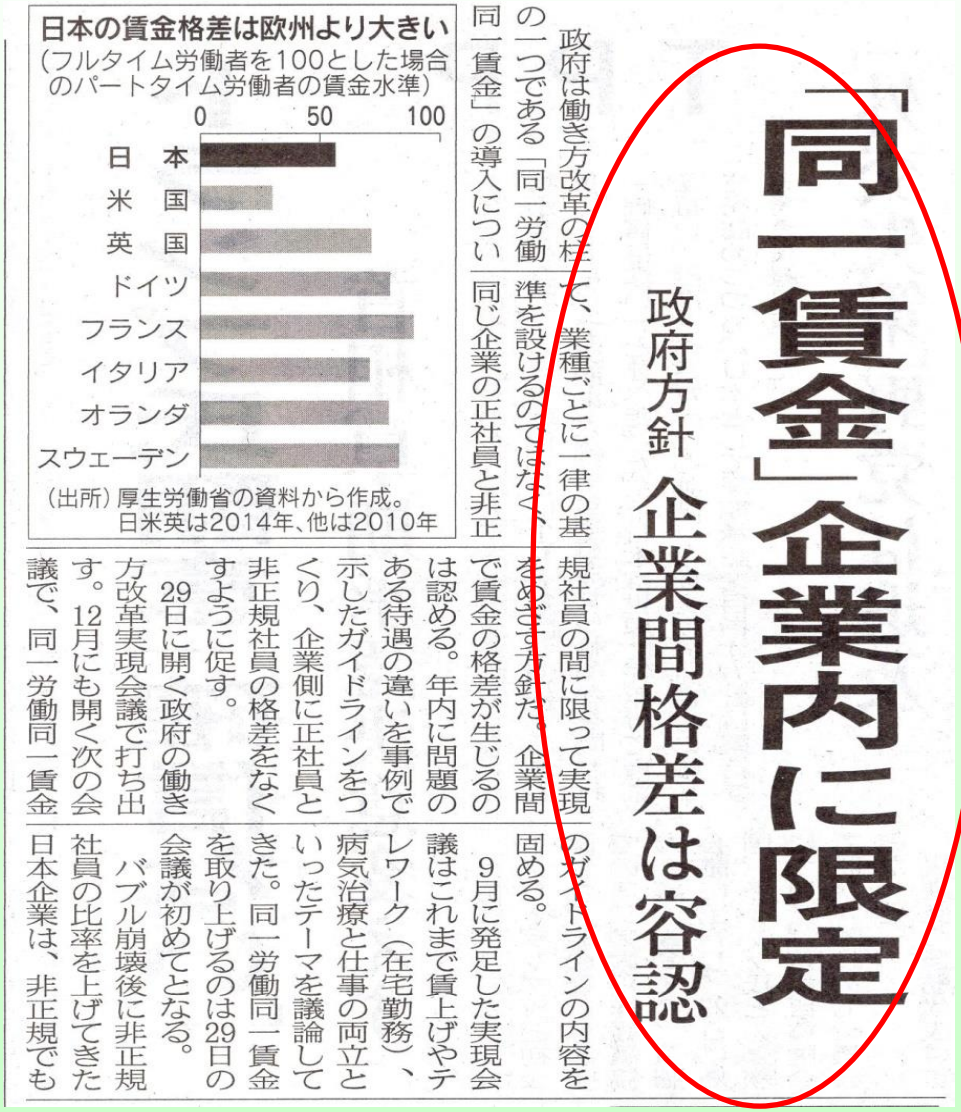
2016-04-09朝日新聞

4月9日

同一労働同一賃金
目指し与党案

自民党
正社員の処遇引き下げではなく
非正社員の賃金上げをめざす
企業横断でなく
同一企業内での取り組みとする

働き方改革：同一労働同一賃金



「同一賃金」企業内に限定

政府方針 企業間格差は容認

政府は働き方改革の柱の一つである「同一労働同一賃金」の導入について、業種ごとに一律の基準を設けるのではなく、同じ企業の正社員と非正規社員の間に限って実現をめざす方針だ。企業間で賃金の格差が生じるのは認める。年内に問題のある待遇の違いを事例で示したガイドラインをつくり、企業側に正社員と非正規社員の格差をなくすように促す。

29日に開く政府の働き方改革実現会議で打ち出す。12月にも開く次の会議で、同一労働同一賃金のガイドラインの内容を固める。

9月に発足した実現会議はこれまで賃上げやテレワーク（在宅勤務）、病気治療と仕事の両立といったテーマを議論してきた。同一労働同一賃金を取り上げるのは29日の会議が初めてとなる。

バブル崩壊後に非正規社員の比率を上げてきた日本企業は、非正規でも

日本の賃金格差は欧州より大きい
（フルタイム労働者を100とした場合のパートタイム労働者の賃金水準）

（出所）厚生労働省の資料から作成。日米英は2014年、他は2010年

2016-11-25日経新聞

11月25日

同一労働同一賃金

政府方針

企業内で限定

企業間格差は容認

働き方改革：同一労働同一賃金

同一賃金 企業は警戒

総人件費の増加焦点

政府、年内に指針

政府が働き方改革の一環で検討している「同一労働同一賃金」に対し、企業が警戒感を強めている。政府は正社員と非正規労働者の不合理な待遇差を例示したガイドラインを年内に策定する方針。非正規社員の処遇改善を目指す方向で官民の足並みはそろっているが、企業側は「総人件費」が増えるかどうかを見極めようとしている。（1面参照）

政府の働き方改革実現会議は29日、4回目の会合を開き「同一労働同一賃金」の議論を始めた。政府がまとめるガイドラインを受け、企業がどう対応するかが焦点になる。

ゼンショーホールディングスが運営する牛丼店「すき家」。店長には転勤のない地域正社員と契約社員がいる。契約社員の時給は900円で、月100時間勤務した場合、手当や賞与も支給されるため、年収は160万円程度になるという。地域正社員は所定の月165時間勤務で年収は350万円ほどだ。

時給に換算すると地域正社員は1800円弱なのに対し、契約社員は1300円強。同社は「地域正社員は販促活動の立案なども求められる。仕

働き方改革実現会議であいさつする安倍首相（29日、首相官邸）

政府と経済界で意見が割れる

政府	主な焦点	経済界
雇用形態の違いによる不合理な賃金差は原則認めず	基本給	不合理かどうかを明確に判断できる指針策定は困難
内部留保の活用求める	処遇改善	人件費負担の増加懸念
企業側に待遇差が合理的であることの立証責任を課すことも視野	待遇差の立証責任	日欧の賃金制度の違いから合理性の立証責任を課すことは困難
非正規の処遇改善の必要性では一致		

人手不足

企業が正社員を増やしている。総務省が29日発表した10月の労働力調査によると、正社員は前年同月に比べ74万人増え3405万人となった。非正規は31万人増の2028万人だった。正社員の

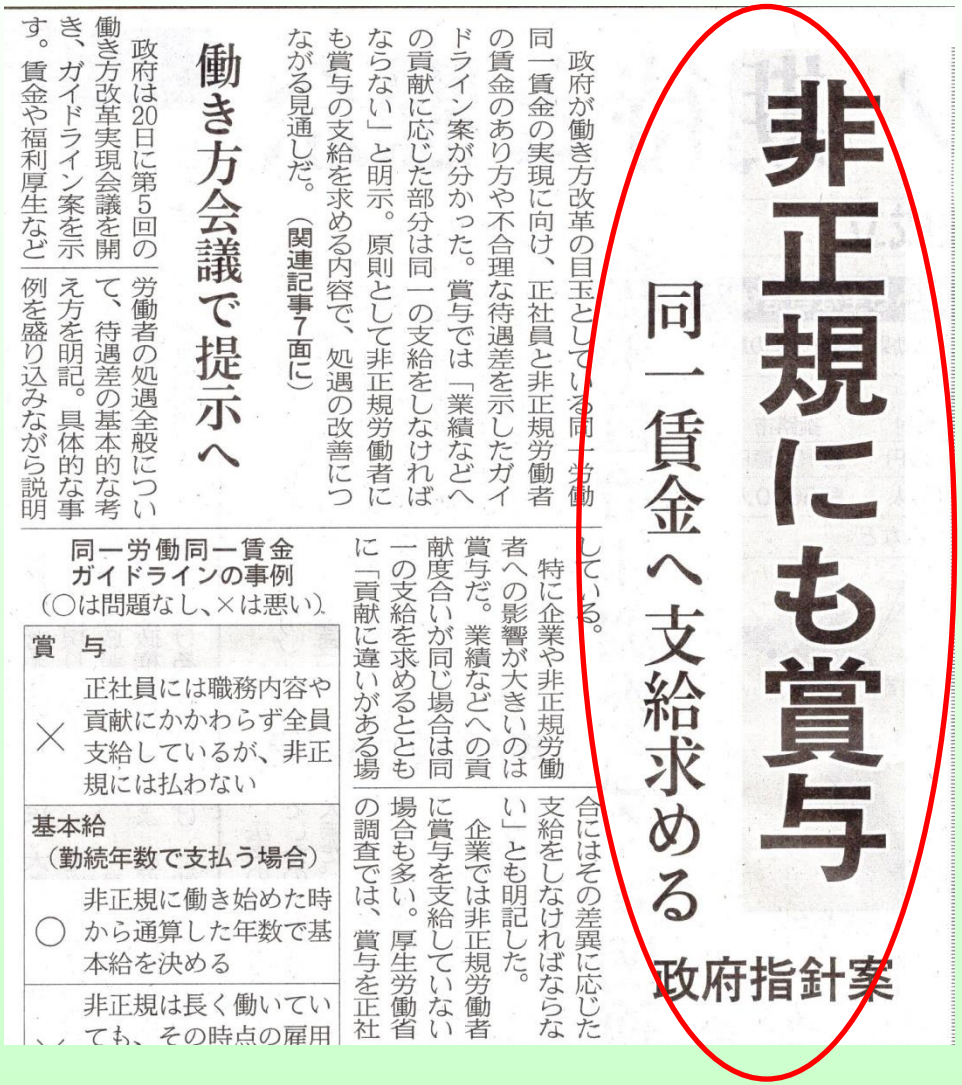
2016-11-30日経新聞

11月25日

同一労働同一賃金
政府指針

企業は警戒
総人件費増加

働き方改革：同一労働同一賃金



非正規にも賞与

同一賃金へ支給求める

政府指針案

政府が働き方改革の目玉としている同一労働同一賃金の実現に向け、正社員と非正規労働者の賃金のあり方や不合理な待遇差を示したガイドライン案が分かった。賞与では「業績などへの貢献に応じた部分は同一の支給をしなければならない」と明示。原則として非正規労働者にも賞与の支給を求める内容で、処遇の改善につながる見通しだ。（関連記事7面に）

働き方会議で提示へ

政府は20日に第5回の働き方改革実現会議を開き、ガイドライン案を示す。賃金や福利厚生など労働者の処遇全般について、待遇差の基本的な考え方を明記。具体的な事例を盛り込みながら説明している。

特に企業や非正規労働者への影響が大きいのは賞与だ。業績などへの貢献度合いが同じ場合は同一の支給を求めるとともに「貢献に違いがある場合にはその差異に応じた支給をしなければならない」とも明記した。

企業では非正規労働者に賞与を支給していない場合も多い。厚生労働省の調査では、賞与を正社

同一労働同一賃金ガイドラインの事例
（○は問題なし、×は悪い）

賞　与	
×	正社員には職務内容や貢献にかかわらず全員支給しているが、非正規には払わない
基本給（勤続年数で支払う場合）	
○	非正規に働き始めた時から通算した年数で基本給を決める
×	非正規は長く働いていても、その時点の雇用

2016-12-16日経新聞

12月16日

同一労働同一賃金
政府指針案

非正規にも賞与

働き方改革：同一労働同一賃金

12月21日

同一労働同一賃金

政府指針案

非正規 格差是正促す

政府「同一賃金」へ指針

政府は20日、首相官邸で働き方改革実現会議を開き、非正規社員の処遇改善を促す「同一労働同一賃金」のガイドライン（指針）案を示した。正社員と非正規との不合理な待遇差を例示し、基本給（3面きょうのことば）や賞与、手当などについて格差是正を促した。指針には、格差をつけた企業に理由を説明する責任を課す仕組みは盛り込まれず、実効性の確保が課題になる。（関連記事3、5面に）

基本給、能力・成果を反映

基本給や手当など待遇全般について格差が認められるかどうかを具体的に記した指針を政府が作るのは初めて。安倍晋三首相は会議で「多様な働き方の選択を広げる。何とかして同一労働同一賃金を導入したい」と強調。指針を踏まえた関連法の改正を指示した。

厚生労働省の労働政策審議会の議論を踏まえ来秋の臨時国会への関連法案の提出をめざす。政府は法改正が実現した段階で指針案の「案」を取るとしている。

国内の労働市場に占める非正規の割合は約4割にのぼる。政府は賃金水準の引き上げや手当の充実により、非正規の働く意欲を高め、生産性向上につなげたい考えだ。

指針はA4で16ページ。非正規のうち有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者を対象に正社

▼同一労働同一賃金

性別や年齢、雇用体系の違いにかかわらず、同じ仕事には同じ賃金を払うという考え方。日本では非正規の賃金は正社員の6割程度に抑えられており、政府は欧州並みの8割程度への引き上げを目標にしている。

「同一労働同一賃金」指針案のポイント

基本給	職業経験や能力、業績・成果、勤続年数の3要素の基準を設定。それぞれの要素で働き方を評価する
賞与	会社に同じ貢献をすれば正社員でも非正規でも同様の額を支給する。貢献度合いに違いがあればその相違に応じた額を払う
手当	通勤費や出張手当、慶弔休暇、食堂の利用といった福利厚生は同一にしなければならない

「同一労働同一賃金」指針案のポイント

基本給	職業経験や能力、業績・成果、勤続年数の3要素の基準を設定。それぞれの要素で働き方を評価する
賞与	会社に同じ貢献をすれば正社員でも非正規でも同様の額を支給する。貢献度合いに違いがあればその相違に応じた額を払う
手当	通勤費や出張手当、慶弔休暇、食堂の利用といった福利厚生は同一にしなければならない

2016-12-21日経新聞

働き方改革：同一労働同一賃金

同一賃金 実効性の壁

政府指針案 法的拘束力なし

政府は20日、安倍晋三首相が働き方改革の目玉と位置づける「同一労働同一賃金」のガイドライン（指針）案をまとめた。同じ内容の仕事をしていれば、正社員であろうと非正規社員であろうと待遇が同じになるようにするのが狙いだ。しかし、どこまで実効性があるかはおぼつかない。改革は緒に就いたばかりだ。（1面参照）

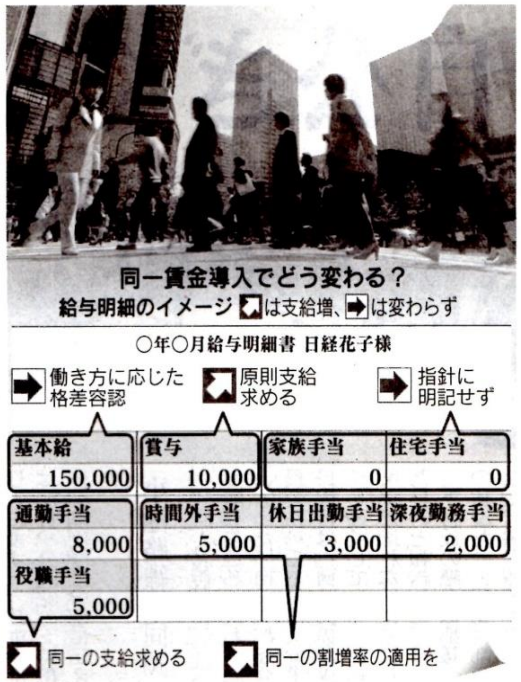
なぜ今 働き方改革か

政府が同一労働同一賃金の実現をめざす背景には、正社員に比べて少ない非正規社員の給料を増やして個人消費の拡大につなげる狙いがある。停滞感が漂うアベノミクスを再び浮揚させる起爆剤にする考えだ。

日本ではパートタイム労働者の時間あたり賃金がフルタイム労働者の6割弱にとどまる。同一労働同一賃金の仕組みが定着するドイツの8割やフランスの9割と比べて見劣りするのが実態だ。

賞与も加味すると賃金差はさらに大きく、特に企業規模が大きくなるほど格差は深刻だ。政府は同一労働同一賃金をテコに、欧州並みまで格差を縮める未来図を描く。

フランスやドイツでは、業種ごとに同一労働同一賃金が定められている。職種や技能のレベルに応じて賃金が決まり、正社員と非正規労働者の間で共通だ。企業ごとに賃金制度がばらばらの日本に同じ仕組みを導入するのは難しいため、まずは企業のなかで格差の是正を促すやり方を採った。



実現へ 道筋

同一労働同一賃金は非正規労働者の処遇改善にどの程度の効果があるのか。賃金の多くを占める基本給の格差を縮める効果は、今のところ限定的になるとの見方が多い。

指針は基本給を「職業経験や能力」「業績・成果」「勤続年数」の3つの要素に分類した。例えば入社以降の経験や能力が同じであれば、非正

12月21日

同一労働同一賃金

政府指針案

実効性の壁

法的拘束力なし

2016-12-21日経新聞

働き方改革：同一労働同一賃金

ガイドライン案が示す「同一労働同一賃金」の例

正社員と非正社員の待遇に…

違いを認めない

通勤手当　出張旅費

食事手当　慶弔休暇

など

違いを認める

基本給	経験・能力、業績・成果、勤続年数などの差に応じて認める 例）有期社員 ○通算の勤続年数から算出 ×直近の契約期間からだけ算出
賞与	会社の業績などへの貢献に応じて認める 例）○正社員Aさんと有期社員Bさんの貢献が同じなら、同額を支給 ×正社員全員に支払い、非正社員には支払わない
役職手当	責任の範囲・程度などに応じて認める 例）店長手当 ○勤務時間が正社員の半分の非正社員に半額を支払う ×正社員の店長Aさんと非正社員の店長Bさんの責任が同じなのに、AさんよりBさんに少ない額を支給

2016-12-21朝日新聞

12月21日

同一労働同一賃金

政府指針案

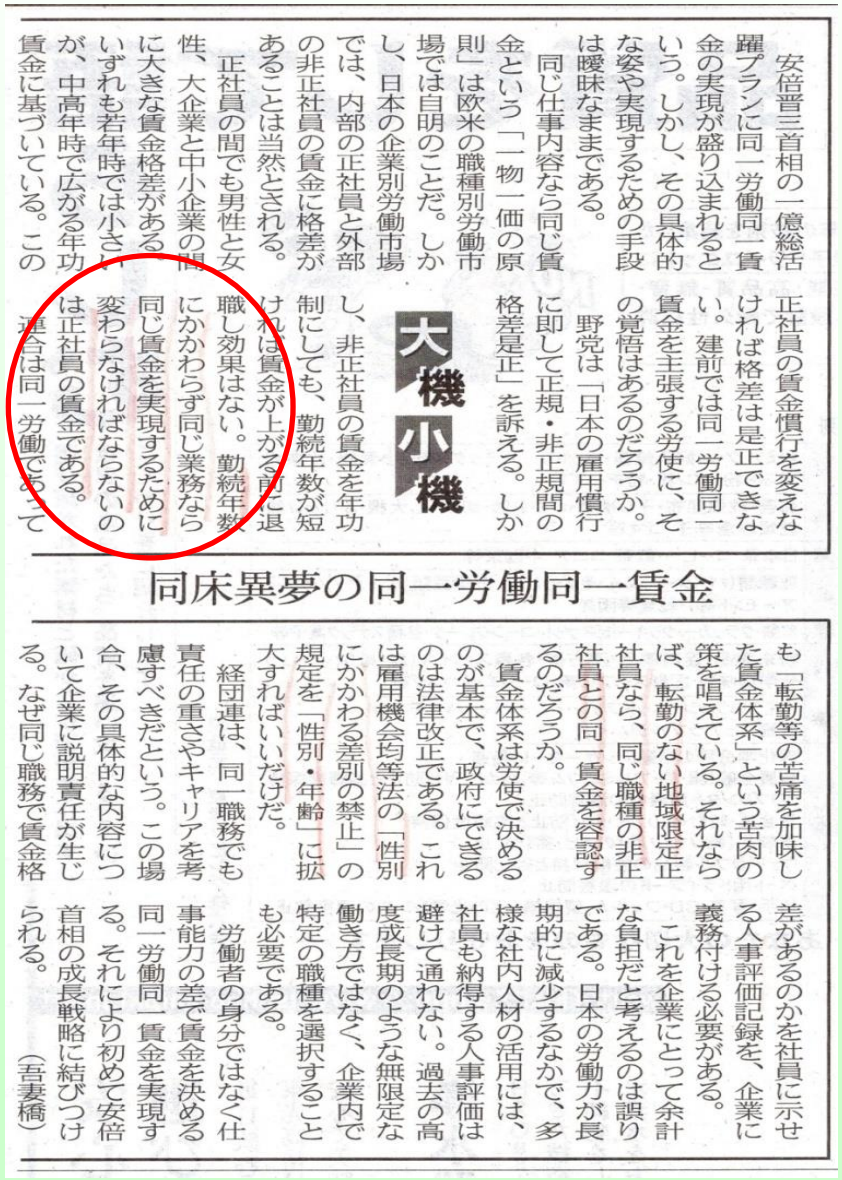
ガイドライン

基本給

賞与

役職手当

働き方改革:同一労働同一賃金: 2016年



大機小機

同床異夢の同一労働同一賃金

安倍晋三首相の一億総活躍プランに同一労働同一賃金の実現が盛り込まれるという。しかし、その具体的な姿や実現するための手段は曖昧なままである。

同じ仕事内容なら同じ賃金という「一物一価の原則」は欧米の職種別労働市場では自明のことだ。しかし、日本の企業別労働市場では、内部の正社員と外部の非正社員の賃金に格差があることは当然とされる。

正社員の間でも男性と女性、大企業と中小企業の間に大きな賃金格差があるが、いずれも若年時では小さいが、中高年時で広がる年功賃金に基づいている。この正社員の賃金慣行を変えなければ格差は是正できない。建前では同一労働同一賃金を主張する労使に、その覚悟はあるのだろうか。

野党は「日本の雇用慣行に即して正規・非正規間の格差是正」を訴える。しかし、非正社員の賃金を年功制にしても、勤続年数が短ければ賃金が上がる前に退職し効果はない。勤続年数にかかわらず同じ業務なら同じ賃金を実現するために変わらなければならないのは正社員の賃金である。連合は同一労働であっても「転勤等の苦痛を加味した賃金体系」という苦肉の策を唱えている。それならば、転勤のない地域限定正社員なら、同じ職種の非正社員との同一賃金を容認するのだろうか。

賃金体系は労使で決めるのが基本で、政府にできるのは法律改正である。これは雇用機会均等法の「性別にかかわる差別の禁止」の規定を「性別・年齢」に拡大すればいいだけだ。

経団連は、同一職務でも責任の重さやキャリアを考慮すべきだという。この場合、その具体的な内容について企業に説明責任が生じる。なぜ同じ職務で賃金格差があるのかを社員に示せる人事評価記録を、企業に義務付ける必要がある。

これを企業にとって余計な負担だと考えるのは誤りである。日本の労働力が長期的に減少するなかで、多様な社内人材の活用には、社員も納得する人事評価は避けて通れない。過去の高度成長期のような無限定な働き方ではなく、企業内で特定の職種を選択することも必要である。

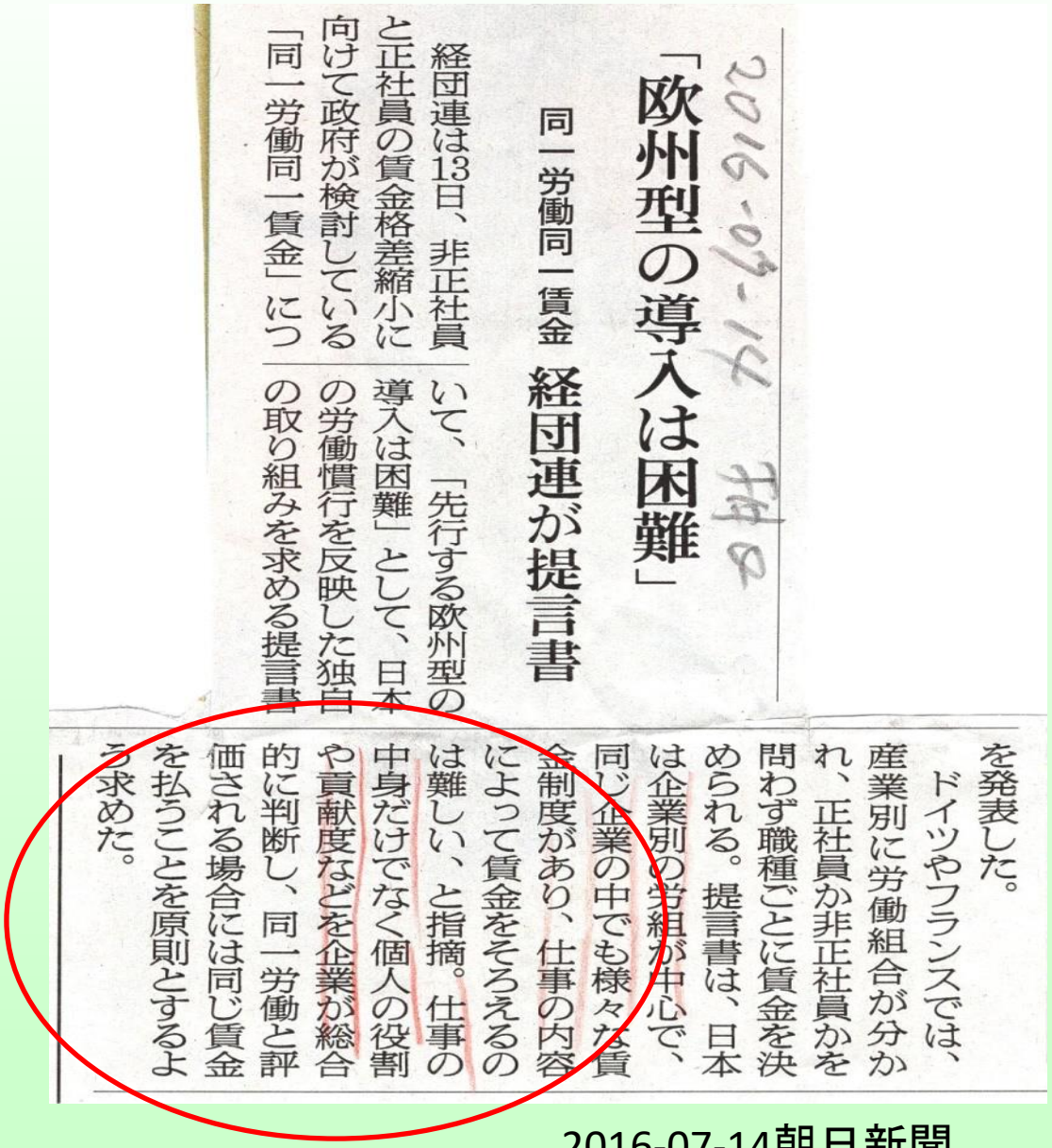
労働者の身分ではなく仕事能力の差で賃金を決める同一労働同一賃金を実現する。それにより初めて安倍首相の成長戦略に結びつけられる。（吾妻橋）

2016-01-28日経新聞

1月28日
日経新聞論説

勤続年数にかかわらず
同じ業務なら同じ賃金を
実現するために変わら
なければならないのは
正社員の賃金である

働き方改革：同一労働同一賃金



2016-07-14 朝日

「欧州型の導入は困難」

同一労働同一賃金　経団連が提言書

経団連は13日、非正社員と正社員の賃金格差縮小に向けて政府が検討している「同一労働同一賃金」について、「先行する欧州型の導入は困難」として、日本の労働慣行を反映した独自の取り組みを求める提言書を発表した。

ドイツやフランスでは、産業別に労働組合が分かれ、正社員か非正社員かを問わず職種ごとに賃金を決められる。提言書は、日本は企業別の労組が中心で、同じ企業の中でも様々な賃金制度があり、仕事の内容によって賃金をそろえるのは難しい、と指摘。仕事の中身だけでなく個人の役割や貢献度などを企業が総合的に判断し、同一労働と評価される場合には同じ賃金を払うことを原則とするよう求めた。

2016-07-14朝日新聞

7月14日

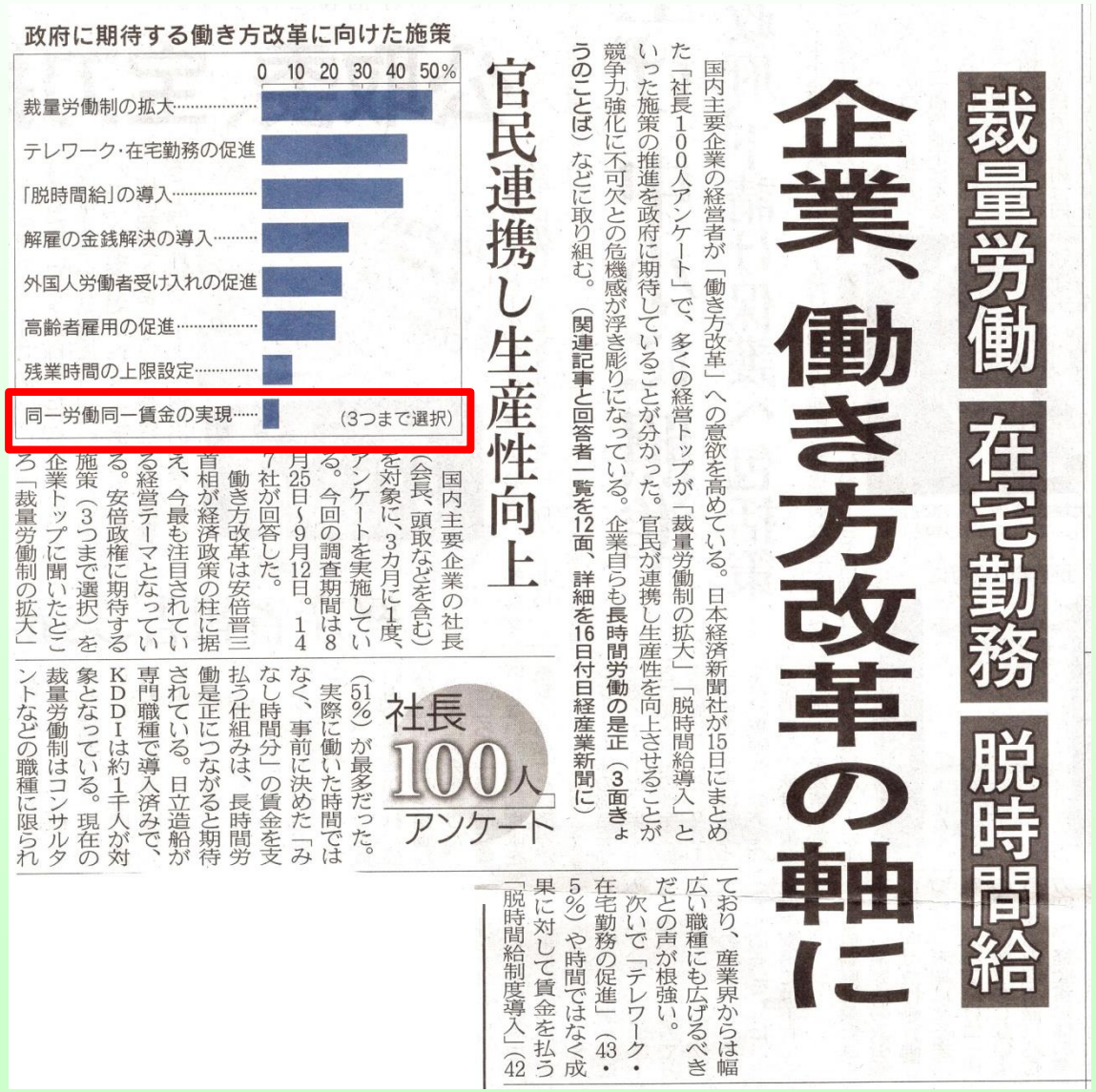
同一労働同一賃金

経団連提言

同じ企業の中でも様々な賃金制度があり・・・

仕事の中身だけでなく個人の役割や貢献度などを企業が総合的に判断し、同一労働と評価される場合に同じ賃金を払うことを原則とする

働き方改革：企業側の問題意識



裁量労働　在宅勤務　脱時間給

企業、働き方改革の軸に

国内主要企業の経営者が「働き方改革」への意欲を高めている。日本経済新聞社が15日にまとめた「社長100人アンケート」で、多くの経営トップが「裁量労働制の拡大」「脱時間給導入」といった施策の推進を政府に期待していることが分かった。官民が連携し生産性を向上させることが競争力強化に不可欠との危機感が浮き彫りになっている。企業自らも長時間労働の是正（3面きょうのことば）などに取り組む。（関連記事と回答者一覧を12面、詳細を16日付日経産業新聞に）

官民連携し生産性向上

国内主要企業の社長（会長、頭取などを含む）を対象に、3カ月に1度、アンケートを実施している。今回の調査期間は8月25日～9月12日。147社が回答した。

働き方改革は安倍晋三首相が経済政策の柱に据え、今最も注目されている経営テーマとなっている。安倍政権に期待する施策（3つまで選択）を企業トップに聞いたところ「裁量労働制の拡大」（51%）が最多だった。実際に働いた時間ではなく、事前に決めた「みなし時間分」の賃金を支払う仕組みは、長時間労働是正につながると期待されている。日立造船が専門職種で導入済みで、KDDIは約1千人が対象となっている。現在の裁量労働制はコンサルタントなどの職種に限られており、産業界からは幅広い職種にも広げるべきだとの声が根強い。

次いで「テレワーク・在宅勤務の促進」（43・5%）や時間ではなく成果に対して賃金を払う「脱時間給制度導入」（42

社長100人アンケート

政府に期待する働き方改革に向けた施策

9月16日

企業の働き方改革

社長100社アンケート

裁量労働、在宅勤務、脱時間給

裁量労働制拡大：51%

テレワーク：　43．5%

脱時間給：　42．2%

同一労働同一賃金：

4．8%

2016-09-16日経新聞

働き方改革：同一労働同一賃金

「同一賃金」議論スタート

首相が指針策定指示

安倍晋三首相は23日の一億総活躍国民会議で、同じ仕事なら同じ賃金を支払う「同一労働同一賃金」に向けた指針策定を指示した。専門家による検討会を立ち上げ、具体案作りを始める。正規雇用の賃上げに続いて非正規の待遇底上げを実現し、経済の好循環を生み出す狙いだ。経団連の榊原定征会長は「賛同の立場だ」としながら、長期雇用を前提にした雇用慣行への配慮を求めた。

経済界は負担増警戒

「正規と非正規のどのような賃金差が正当でないと認めるか早期に指針を制定していく」。首相は国民会議で格差是正に意欲を示した。

指針では、正規と非正規といった雇用形態の違いだけで賃金に差をつけることを原則禁止するとともに、通勤手当などの支給額をそろえることなどを盛り込む。

安倍政権が5月にまとめる「ニッポン一億総活躍プラン」は、非正規の

一億総活躍国民会議であいさつする安倍首相（23日、首相官邸）

同一労働同一賃金の論点は

Q&A

一億総活躍国民会議で「同一労働同一賃金」を目指す議論が始まった。論点や実現に向けた課題をまとめた。

Q「同一労働同一賃金」とは。

A 同じ内容の仕事をする人は、同じ賃金をもらえるようにするという考え方だ。

政府・与党が念頭に置いているのは、終身雇用、1日8時間労働を前提にした「待遇」の確保である。

政府・与党 一定条件で賃

一部野党 非正規

これに対つ、差を詰

正社員と、派遣やパートなど雇用期間や労働時間が短い非正規社員の格差だ。

を掲げるの

雇用を基本

2月24日

同一労働同一賃金

経団連
榊原会長の発言
日本的雇用慣行を
踏まえるよう強調

2016-02-24日経新聞

働き方改革：同一労働同一賃金　法律では

「同一労働同一賃金」に関連する主な法律

法律	条文	適用対象	対象人数	内　容
パート労働法	9条	職務内容、人材活用の仕組み・運用が正社員と同一のパート労働者	約32万人	待遇について正社員との差別的取扱いを禁止
	8条	すべてのパート労働者	約943万人	待遇について正社員との不合理な相違は不可
	10条			正社員との均衡を考慮して賃金を決める努力義務
労働契約法	20条	すべての有期契約労働者	約1485万人	待遇について正社員との不合理な相違は不可
労働者派遣法	30条の3	すべての派遣労働者	約119万人	派遣先社員との均衡を考慮して賃金を決める配慮義務

（注）厚生労働省の資料などによる。人数は一部重複

2016-06-06日経新聞

働き方改革：同一労働同一賃金

問題点

・同一労働同一賃金は、働き方改革の本丸
・差別禁止の法律が有効に機能していない

・ガイドラインは法的拘束力なし
・企業内に限定したこと：実効性に大きな障害
・正規と非正規を別々の職務にすれば免れる

・賃金査定を「貢献度で判断」：実効性をなくす可能性

・企業側での改革では、最も低い位置づけ
・むしろ、正社員の賃金を変えるべき、との意見
・日本的雇用慣行に配慮：経団連：２月２４日

今週のビデオ

未来への提言

社会起業家　ビル･ﾄﾞﾚｲﾄﾝ
～世界を動かすチェンジメーカー～

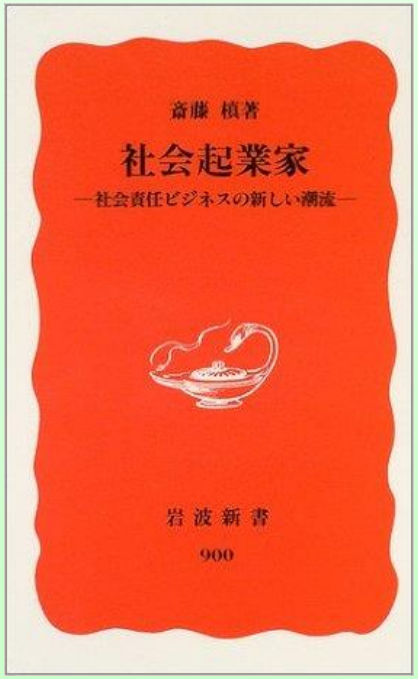
２００８年５月２５日　ＮＨＫ　ＢＳ１
約２２分

社会起業家

表 1-1　社会事業の定義

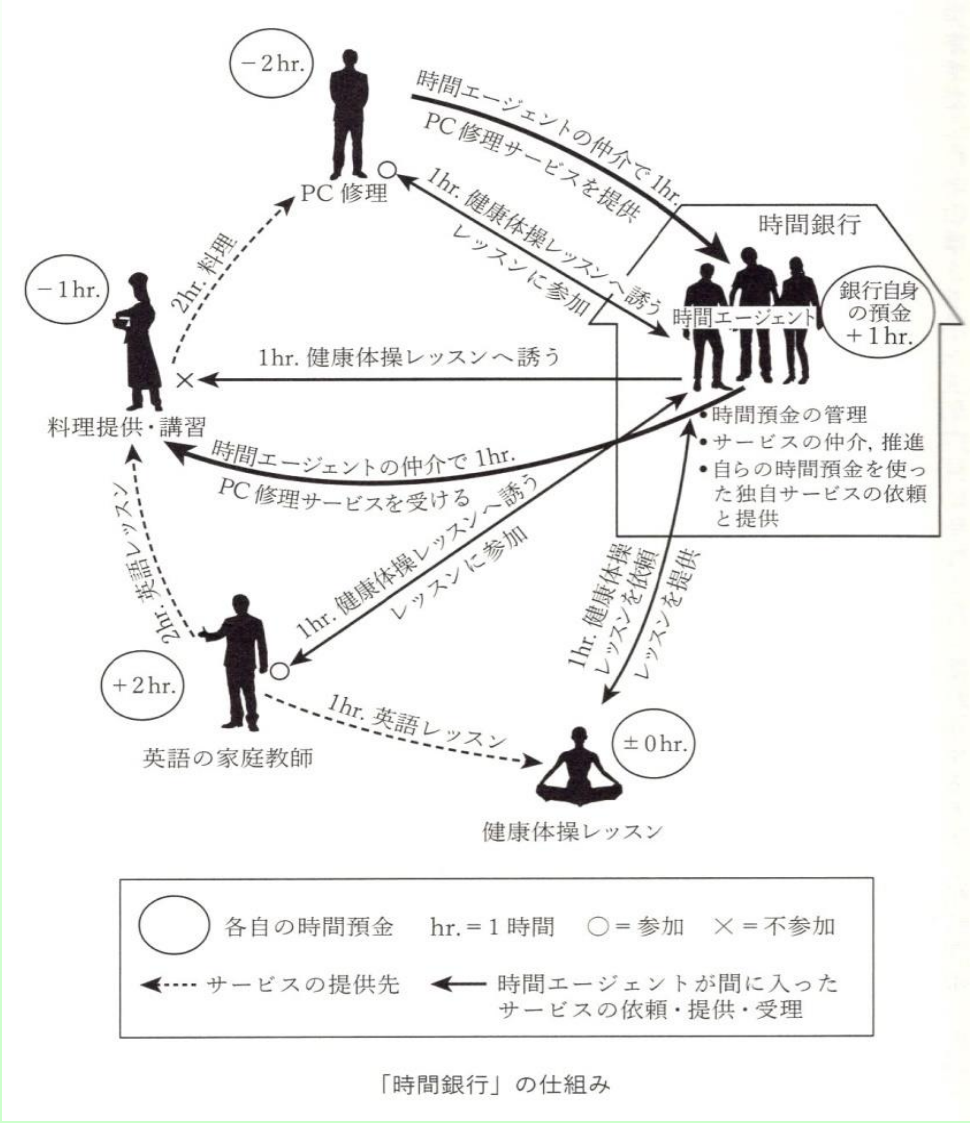
純粋な社会貢献 ←			→ 純粋な商業主義
動機・手法・目標	善意に訴求 使命感が先行 社会的価値	両方の動機 使命感と市場理論の両方を考慮 社会的かつ経済的価値	自己利益に訴求 市場理論が先行 経済的価値
受益者	無　償	割安価格，または市場価格を払う人とまったく払わない人の混在	市場価格
資　金	寄付と助成金	市場価格よりは安い資金調達，または寄付と市場原理に基づいた資本の混在	市場原理に基づいた資本
労働力	ボランティア	市場価格よりは安い賃金，またはボランティアと市場原理に基づいた賃金を受け取る人の混在	市場原理に基づいた賃金
サプライヤ（供給者）	現物寄付	特別割引，または現物寄付と市場価格で買い取るケースの混在	市場価格

社会事業の定義
社会的貢献
商業主義ではない
動機・手法・目標
市場原理に基づかない



斎藤槙『社会起業家』より

雇用なしで生きる：時間銀行



「時間銀行」の仕組み

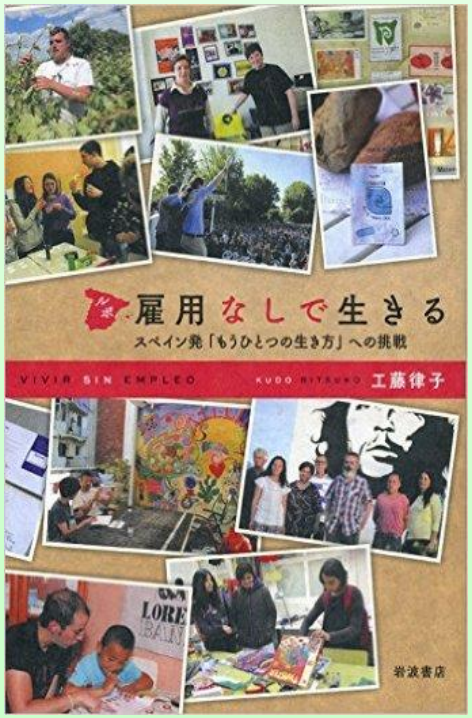
工藤律子『雇用なしで生きる』より

時間銀行

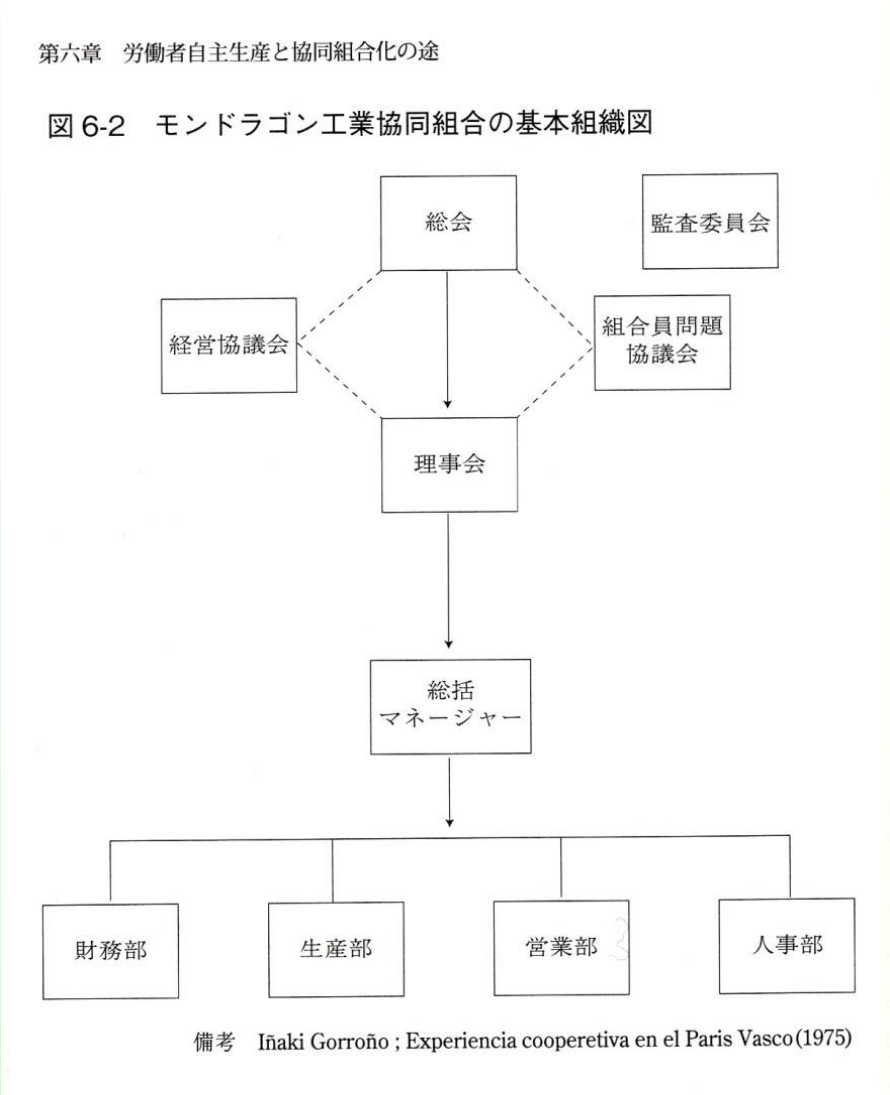
「時間」を交換単位として「銀行」に参加するメンバー間でサービスをやり取りする仕組み

→ 地域通貨

・エンデ「モモ」：時間どろぼう



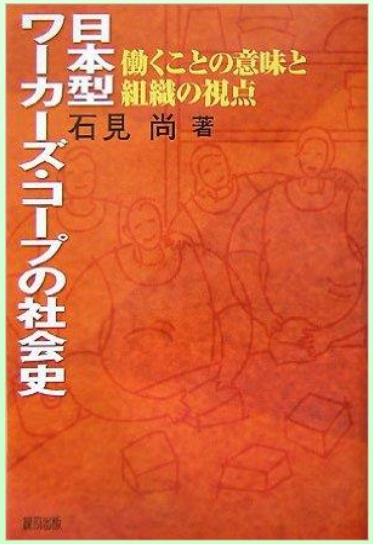
ワーカーズコープ



石見尚『日本型ワーカーズ・コープの社会史』より

ワーカーズコープ
協同労働の協同組合
労働者生産協同組合

モンドラゴン協同組合
スペイン・バスク
ひとつのモデル



ワーカーズコープ

第七章　市民事業型の協同労働の発展

表7-1　ワーカーズ・コレクティブの現勢（2003年）

事業所	580
従事者数	16,150人
事業高	127億円
事業	
・福祉系	——家事介護・障害者支援・移動サービス
	——子育て支援・託児・塾
・食関連系	——仕出し弁当・惣菜・　配食
	——保育園、幼稚園、学校への納品
	——パン・菓子製造販売・レストラン
・環境事業系	——リサイクル・石鹸製造
・服飾系	——リフォーム、採寸
・住宅関連系	
・編集・企画系	
・保健系	
・生協業務委託系	
・その他	——印刷

備考　『第6回ワーカーズ・コレクティブ全国会議in北海道記録集』

ワーカーズコープ
日本の例1：

福祉系
食関連系
環境事業系
服飾系
・・・・

石見尚『日本型ワーカーズ・コープの社会史』より

ワーカーズコープ

第七章　市民事業型の協同労働の発展

表7-2　日本労働者協同組合連合会（2002年）

事業所	331		
従事者数	8800人	ほかに高齢協組合員	3万6000人
事業高	191億円	ほかに　高齢協	44億円

事業

・地域福祉事業系―介護保険対応ケア
　　―福祉関連（介護保険適用外）
・食・農関連事業系―給食・食堂・宅配弁当
　　―パン、豆腐、惣菜、ベーコンの製造販売
　　―農業
　　―病院の売店
・建設事業系―高齢者住宅の改修、学校・病院など公共施設の修繕
・緑化・環境事業系―公園の管理、屋上緑化
　　―カン、ビンのリサイクル、フロンの回収
・病院等建物総合管理系―病院の清掃、設備管理、医療廃棄物の処理
　　―福祉施設、オフィス、ホテルの総合管理
・協同組合間提携事業系―生協の施設管理、個人別配達

備考　日本労働者協同組合連合会事業案内2002

ワーカーズコープ
日本の例2：

地域福祉事業
食・農業
建設事業
緑化・環境事業
病院・福祉施設
・・・・

石見尚『日本型ワーカーズ・コープの社会史』より

参考文献：

・西谷敏他『日本の雇用が危ない
　―安倍政権「労働規制緩和」批判』旬報社、２０１４年
・伍賀一道他編『劣化する雇用
　―ビジネス化する労働市場政策』旬報社、２０１６年
・石水喜夫『日本型雇用の真実』ちくま書房、２０１３年

・斎藤槙『社会起業家―社会責任ビジネスの新しい潮流』岩波新書、２００４年
・工藤律子『ルポ 雇用なしで生きる―スペイン発「もうひとつの生き方」への挑戦』岩波書店、２０１６年
・石見尚『日本型ワーカーズ・コープの社会史―働くことの意味と組織の視点』緑風出版、２００７年

アンケートのお願い

・講義で取り上げてほしい項目・内容があれば、
　アンケート用紙に書いてください
・質問事項・疑問点・ご要望があれば
　それも書いてください
※できるだけご要望に応えようと思います

本日はここまでです
ありがとうございました