

休み方改革ワーキンググループ（第1回）議事要旨

(開催要領)

1. 開催日時：平成26年9月26日（金）12:59～14:31

2. 場所：合同庁舎4号館4階共用第4特別会議室

3. 出席者

【メンバー】

神津 里季生 日本労働組合総連合会事務局長

小室 淑恵 株式会社ワーク・ライフバランス社長

榎原 智子 株式会社読売新聞東京本社調査研究本部主任研究員

佐藤 博樹 国立大学法人東京大学社会科学研究所教授

高橋 進 株式会社日本総合研究所理事長

椋田 哲史 一般社団法人日本経済団体連合会 専務理事

矢島 洋子 三菱UFJリサーチ＆コンサルティング株式会社 主任研究員

【内閣府】

西村 康稔 内閣府副大臣

前川 守 内閣府政策統括官（経済財政運営担当）

新原 浩朗 内閣府官房審議官（経済財政運営担当）

川辺 英一郎 内閣府政策統括官（経済財政運営担当）付参事官（総括）

馬場 健 内閣府政策統括官（経済財政運営担当）付参事官（予算編成基本方針）

【他省庁オブザーバー】

村山 誠 厚生労働省労働基準局労働条件政策課長

水口 幸司 観光庁観光地域振興部資源課ニューツーリズム推進官

小林 浩史 経済産業省産業政策局産業人材政策室長

生田 知子 文部科学省大臣官房政策課評価室長

(議事次第)

1. 開会

2. 議事

（1）メンバー紹介

（2）運営要領（案）等について

（3）関係省庁の取組状況等について

（4）自由討議

3. 閉会

(配布資料)

資料1 休み方改革ワーキンググループの開催について

資料2 休み方改革ワーキンググループ メンバー

資料3 休み方改革ワーキンググループ 運営要領（案）

資料4 主な論点

資料5 今後のスケジュール（案）

資料6 厚生労働省提出資料

資料7 観光庁提出資料

資料8 小室委員提出資料

○馬場参事官 それでは、ただいまより第1回「休み方改革ワーキンググループ」を開催いたします。

本日は所用によりまして、甘利大臣は御欠席でございます。西村副大臣に御出席いただいております。

それでは、開会に当たりまして、西村副大臣より御挨拶申し上げます。よろしくお願ひいたします。

○西村副大臣 どうも皆様お疲れ様でございます。大変お忙しい皆様方にこのような形でお集まりいただきて、御議論いただくということで、どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

日本人、日本社会で働き方の中で特徴的な働き方、長時間働いて休みが非常に少ないということを言われてきております。私も経済産業省に入って最初の月の残業時間が300時間あって、ほとんど土日も休まずに働いた経験があり、今から30年前でありますけれども、その働き方も徐々に改善されてきておりますし、経産省も変わってきていると聞いておりますが、全体としてなかなか休みをとりづらい、有給の消化率も非常に低い、そして長時間働くという中で日本の経済が成り立ってきたわけでありますけれども、時代は大きく変わってきておりまし、むしろそのことによるマイナス面、生産性が非常に低いということが指摘されております。

長時間労働、この働き方については別途の場で議論をしていただくことになっておりますけれども、この場では休み方、めりはりをつけてしっかり休みをとって、いわゆるワーク・ライフ・バランスにも配慮しながらというか、家族との時間、自分の趣味の時間、こうしたものを大事にしながら、仕事をするときに集中して効率よく仕事をするという、この休み方を、しっかり休むということをこの場でぜひ御議論をいただきたいということでありまして、今、申し上げた1つの観点が、その生産性を上げることにつなげていくということあります。めりはりをつけて、休むときにはしっかり休んで、働くときに集中的に効率よく働いて生産性を上げていくという、この枠組みをぜひどういうふうにやっていけばそういうものにつながっていくのかというところを御議論いただきたいというのが1点であります。

2つ目に、まとまって休みがとれれば春のゴールデンウィークもありますし、夏休み、冬休みがあるのでけれども、ちょうど来年の秋は2日休めば9月に9連休ができるということがありますので、まとまって休みをとることによって経済の活性化、特に旅行に出たりすることも含めて地域経済の活性化にもつながってくると思いますので、まとまって休みをとることについてもぜひ御議論をいただきたい。皆で一緒に休むことによる相乗効果、経済へのプラス効果、それから、一緒に休みとれるということで個人個人にとってもプラス効果があると思いますので、そういう面についてぜひ御議論をいただきたい。

まさに家族との時間、あるいは趣味の時間、自分のやりたいことを実現しながら、一方で仕事は仕事で生産性を上げながら成果を上げていくという時代になってきていると思い

ますし、それへの対応が日本社会は若干遅れできているのだと思いますので、ぜひそれぞれのお立場で御活躍または御見識のある皆様方から御意見をいただきながら、ぜひ一定の方向性を出したいということで考えております。諮問会議の報告を考えると、この1～2カ月のうちに方向性を出して報告をしなければいけませんので、集中的に議論を重ねていただいて、具体的な方策、方向性を出していただければと思います。どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

○馬場参事官　ありがとうございました。

報道の皆様にはここで御退室をお願いいたします。

(プレス退室)

○馬場参事官　お待たせいたしました。

なお、西村副大臣におかれましては、公務のために13時20分ごろに御退席されます。また、佐藤委員も途中で御退席されると伺っております。よろしくお願ひ申し上げます。それでは、まず本ワーキンググループの趣旨等につきまして御説明申し上げます。

お手元の資料、議事次第をめくっていただきまして、資料1をご覧ください。「1 趣旨」につきましては、ワーク・ライフ・バランスの推進、生産性の向上及び地域活性化に向けた課題と具体的な方策等について、休み方の観点から検討するため開催するとしております。

また、議論の内容は、必要に応じて諮問会議に報告するといったしております。

ワーキングの座長につきましては2（2）でございますが、経済財政政策担当大臣が指名するとしておりまして、甘利大臣より高橋進委員を座長に御指名いただいております。今後の議事運営は座長にお願いしたく存じます。それでは、高橋座長、よろしくお願ひ申し上げます。

○高橋座長　大臣より座長に御指名いただきました高橋でございます。よろしくお願ひいたします。

私からも一言申し上げたいと思いますけれども、趣旨にもございますように、ワーク・ライフ・バランスの推進、生産性の向上、地域活性化、こういったことについて具体的な方策を考えようということでございますが、先ほど西村副大臣からも生産性と相乗効果という話がございました。大きな狙いは、ワーク・ライフ・バランスの推進と生産性の向上と地域活性化だと思いますが、私はそれ以外にもさまざまな相乗効果があると考えています。今回は、それだけの非常に重要な改革についての話し合いだと考えております。

したがいまして、何としても政労使あるいは各経済主体にとってWin-Winの関係になるような具体的な政策に果実に結びつけたいと思いますので、ぜひとも実のある議論をさせていただければと思います。

それでは、私から、今日御出席の委員皆様を御紹介させていただきますので、委員の皆様におかれましては一言、御挨拶をお願いできればと思います。

資料2の順番で御指名させていただきたいと思います。

まず神津委員、お願ひいたします。

○神津委員 連合の事務局長を務めております神津です。

私どもにとってもいろいろな意味で関心の深い分野ですので、積極的に議論に参画してまいります。よろしくお願ひします。

○高橋座長 続きまして、小室委員、お願ひします。

○小室委員 ワーク・ライフバランスの小室でございます。

休み方改革は、私たちがいつも会社のコンサルをしているときに、一番業績アップにつながると感じております。休み方改革でいかに增收・増益になる企業をふやすかという観点で私は企業を見てきているので、そういった発言を中心に参画したいなと思っております。どうぞよろしくお願ひいたします。

○高橋座長 ありがとうございます。

続きまして、榎原委員、お願ひします。

○榎原委員 読売新聞の榎原と申します。よろしくお願ひいたします。

今月から調査研究本部というところに異動して、研究員を勤めておりますが、実態はライターをしていまして、主に社会保障、少子化などを取材してきました。

人口減少と政府が今、まさに取り組んでおられるテーマでも、直接ではないようですが、休み方も働き方もとても大事なテーマとしてかかわっていると思います。よろしくお願ひいたします。

○高橋座長 よろしくお願ひします。

続きまして、佐藤委員。佐藤委員は途中御退席とのことで伺っておりますので、御発言されたいことがございましたら、ぜひこの機会にお願いできればと思います。

○佐藤委員 東京大学の佐藤です。

個人的には東京大学というのは多分、今月が最後で、早期退職して次回は中央大学というところから来ます。

少し時間をいただいたので座ってしゃべらせていただきたいと思います。

今回のワーキンググループに参加させていただくこととしたときに大事だなと思っていることで、多分、出口はそんなに変わらないと思うのですけれども、議論の前提として自分が大事だと思うことを1～2分ぐらいお話しします。

なぜ休むことが重要なのかということをきちんと議論するということで、確かに企業経営にとって生産性、多分めりはりのついた働き方になるでしょうし、観光業などの産業振興に結びつくことがあると思うのですけれども、国民一人一人にとって休むということがどういう意味なのかということをきちんと議論することが大事。

仕事を休んで何かをする。この場合、仕事は手段になります。しかしこの場合、生活を休んで仕事をすることは言わない。私はこの発想を変えることがすごく大事だと思っていますが、仕事も仕事以外の生活も、時間の長さに関係なく両方大事なことです。それで国民1人1人にとって仕事はすごく大事ですけれども、仕事以外の生活が充実するということ

が、実は生活全体の充実に結びつく。それが議論の前提かなと思っています。

もちろん、仕事は収入の糧ですし、企業に長く働けと言われるのは困りますけれども、場合によっては、個人がいろいろ勉強したいので長く働く。それは良いと思うのですが、ただ、現在、特に長く働いているような人達は、仕事以外の生活のことが大事だと思っているかどうかというと、やはり仕事が大事だと考える。でも、自分の生活全体について考えた上で、「今仕事をしています」。これはこれでいいと思うのですが、全ての方がそうかというと、そうでもない方も多いと思いますので、仕事も大事だけれども、仕事以外の生活が大事だというふうに国民一人一人が思えば、つまり仕事以外の生活が大事なわけですから、その時間を確保するために当然、仕事の方も効率よくこなして早く帰ろうと考えると思うのです。ここがすごく大事なことだと思います。

例えはその例として、今、日本政府は65才まで働いて、その後、働きたい人は働きますけれども、民間企業は大体65才が定年なわけです。定年後の生活はすごく長いですが、定年後の生活をしている方に、「充実していますか」と聞いてみたときに、充実していると答える人はどういう人なのかというと、働いている時、30代、40代に仕事以外の生活を持っていた人なのです。普通に考えれば当たり前のことなのですが、仕事だけではなく30代、40代、いろいろな外とのつながりを持っていろいろな活動をやっていた人が、65才を過ぎて長い定年後の生活を豊かに過ごせているかというと、実は定年後になってから何かしようと思ってもだめなのです。

これも1つの例ですし、あるいは今、働いている方でも仕事と介護の両立というのはすごく大事になってきています。自分で介護しろということではないですが、仕事も大事だけれども、親御さんの介護で、ケアマネージャーに会う時間をとる。そうすると、この時間が長くなると介護ストレスが高くなりますが、海外の研究を見ると、介護の時間が長くなってしまってもストレスが低くなる人がいる。どういう人かというと、やはり仕事以外の自分の場所がちゃんとある方なのです。

これはいろいろです。例えば趣味でいつも音楽、コンサートを聞きに行くとか、美術館に行くとか、つまり、仕事と介護だけではなくて、自分の生活をきちんと持っているかということが、この例は働きながら仕事と介護を両立というのがすごく大事ですし、あと、小室さんが言っているように、めりはりのついた働き方をしている人というのは、仕事以外に大事なことがある人なのです。帰って大学院に勉強に行きたいとか、妻だけではなくて自分も保育園のお迎えに行きたいとか、仕事以外に大事なことがあるから働き方を考えるということだと思います。

日本でワーク・ライフ・バランスが進まない1つのネックは何かというと、企業が一生懸命働き方改革をしたときに、社員の中に例えば30代、40代、子育て中のの人でも、子育て中の女性で保育園に迎えに行かないといけないと飛び出す人。妻が働いていて、本当は早く帰りたいのだけれども、周りの男性が帰らないから帰りにくいという男性と、あとは妻が専業主婦で「何で早く帰るの」と思っている人達がいるわけです。この人達にとって、

早く帰る必要は全然ないのです。ですから、ここの人達も、仕事以外に実は大事なことがたくさんあるのだと思うのですけれども、この理解を進めることやらないとなかなか働き方改革が進まない。そういう意味で、仕事を休んで何をするのか。大事なことがあるではないかということをみんなに理解していただこうというのが大事になる。

ただ、そのときに難しいのは、企業の立場からすると、仕事以外の生活について会社がどうこう言うのはおかしな話なのです。例えば勉強しなさいとか、趣味を持ちなさいとか、ボランティア活動をしろというのはおかしな話ですので、そうすると、政府なり労働組合なりが、これから長い人生の中で仕事も、キャリアも充実させる上で今をどうしていくかを考えたときに、「仕事以外の生活をどう充実させるかが大事だ」というメッセージを出していく。そのときの仕事以外の生活の充実の仕方みたいな情報を出していくことが大事であると思っています。私の感想です。

○高橋座長 ありがとうございました。

休み方改革ワーキンググループですけれども、これは名前を変えて仕事以外の生き方改革ワーキンググループのほうが良いかもしないですね。ありがとうございました。

次に棕田委員、お願いします。

○棕田委員 経団連の棕田と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。

これは非常に産業界にとっても重要なテーマだと思っております。特にめりはりのある働き方という話がございましたけれども、これは、企業の生産性を上げるだけではなくて、休むことを通じて新たなアイデアが生まれて、それがイノベーションにつながっていくという、そういった側面もあると思っております。そうした観点からぜひこの場を通じていい仕組みが生まれてくれればと思っておりますので、よろしくお願ひいたします。

○高橋座長 ありがとうございます。

続きまして、矢島委員、お願いします。

○矢島委員 三菱UFJリサーチ&コンサルティングの矢島と申します。よろしくお願ひいたします。

さまざまな調査やコンサルティングをさせていただいております。最近はやはり女性の活躍ということで、企業の皆様から御相談を受けることが多いのですが、実感として女性をターゲットとした両立支援などの取り組みと、一般の社員の働き方や休み方、この両者の乖離が大きい企業ほど女性の活躍は難しいということを実感しております。ですので、今の段階で申しますと男性を含めた社員全体の働き方、休み方という環境を改善することが、女性の活躍を推進する上で極めて重要になっていると考えます。そういった視点からも参加させていただければと思います。よろしくお願ひいたします。

○高橋座長 ありがとうございました。

本ワーキングにおきましては、関係省庁の方にもオブザーバーとして御出席いただいております。簡単に挨拶をお願いいたします。

厚生労働省。

○厚生労働省 厚生労働省労働条件政策課長の村山と申します。どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

○高橋座長 観光庁。

○観光庁 観光庁でございます。よろしくお願ひいたします。

○高橋座長 文部科学省。

○文部科学省 文部科学省の大臣官房政策課の生田と申します。よろしくお願ひいたします。

○高橋座長 経済産業省。

○経済産業省 経産省の人材室長の小林でございます。よろしくお願ひします。

○高橋座長 ありがとうございました。

次に、手続のことですが、会議の運営要領についてお諮りさせていただきたいと思います。

会議の運営については、お手元の資料1の4をご覧いただきたいと思います。ここにありますとおり、座長が定めることとなっております。この規定を踏まえました今後の会議の運営のあり方につきましては、資料3に運営要領の案を添付させていただいております。この1～3に沿って進めさせていただきたいと思います。

具体的には、1、会議は原則として非公開とする。

2、配付資料、議事要旨は原則として公表する。

3、その他必要な事項は私、座長が定める。

こういう内容になっておりますけれども、この案のとおりでよろしゅうございますでしょうか。

(「異議なし」と声あり)

○高橋座長 では、こういう案にさせていただきたいと思います。ありがとうございました。

続きまして、事務方、前川統括官より主な論点、今後のスケジュール案について御説明をいただきたいと思います。お願いします。

○前川統括官 それでは、お手元のクリップでとめてある資料4をご覧下さい。

主な論点として3点挙げておりますが、1点目はまさしく先ほど佐藤委員がおっしゃられました、「なぜ休むことが重要なのか」ということを改めて整理するということです。ここに御出席の委員の方々や我々には当然のことかもしれません、働き方とともに休み方を見直すことの必要性、重要性を普通の人にもわかるようにしなければいけないということです。

休み方改革がワーク・ライフ・バランスに直結するのはわかりやすいのですが、それが生産性の向上に結びつき、先ほど副大臣の御挨拶にも相乗効果とありましたが、さらにそれ以外のこと、地域活性化を含めていろいろなことに効果があるということです。

参考資料を若干つけております。詳しくは厚生労働省の資料にあると思いますが、参考

資料1、国別の有給休暇の消化日数です、日本は一番右側でして、有給休暇の日数はかなり多いのですが、消化率となりますとダイヤの印ですが、日本のみが40%台です。その下の長時間労働の国際比較、では、ついに2011年には、韓国よりも日本の長時間労働者の割合が多くなったということです。

1枚めくって生産性と休暇取得の関係ですが、日本の生産性は、いわゆる労働生産性、時間当たり生産性で見ますと、それぞれ、OECD加盟34カ国中21番目、20番目であるということです。この生産性を上げるためにも、休暇取得が必要ではないかという論点です。

さらに1枚めくって、仕事と余暇どちらに生きがいを感じるかということで、よく引用されるNHKの調査ですが、仕事志向の方は73年から93に向けてぐっと下がってきたのですが、その後は、横ばいです。余暇志向、仕事・余暇両立志向の方と比べると少なくなっていますが、まだ横ばいということでございます。

1枚めくって、国際比較をした内閣府の2011年の調査を挙げております。仕事と家庭のどちらを優先するかということで、希望の場合と現実の場合ですが、特に日本人の男性は、希望として「仕事と家庭生活をともに優先」が最も多いのですが、現実には「仕事優先」が最も多くなっています。日本も女性は他国と変わらない傾向ですが、日本の男性はこのような傾向であるということです。

主な論点の2番目でございますが、秋の連休の大型化等を実現するまでの課題としております。参考5を見ていただくと、今年6月24日に閣議決定したいわゆる骨太2014ですが、その第2章3番目のパラ「地域経済において」のところで「観光分野は成長可能性が高い分野であり、休み方の改革について検討を進め、有給休暇を活用した秋の連休の大型化等を推進する」としております。秋の連休の大型化促進がちょっと観光にウェートが置かれ過ぎているような感じがしますが、具体的な休み方を増やす方策として骨太ではこれが大きく候補として挙げられましたので、ぜひそれについて御検討をお願いしたいということです。

なお「等」の意味ですが、秋の連休のほかに、例えば夏のノー残業であるとか、夏休みで子供が休みですので、親もあわせて有給休暇をとって、親子で一緒に楽しむというようなこともできるのではないかと思っております。

検討の方向が（1）（2）（3）と書いております。観光庁の資料にも詳しく御説明があるかと思います。

3番目、休み方、働き方を向上させるその他の施策です。秋の連休の大型化と申し上げましたが、それ以外にもいろいろな政策、方法が考えられると思いますので、ぜひ委員の方々のお知恵を拝借して、それ以外にも十分なリフレッシュと仕事の質の向上の両立について、企業の事例を踏まえた上で何かいろいろな方策が出せればと考えております。

一言付言しますと、今回のこのワーキンググループの検討のやり方として、私どもとしては現行の制度、例えば法定労働時間等はこれを変えることを前提とするのではなく、むしろ現行制度を前提としても企業や雇用者、労働者が協調して独自の取り組みをすること

によって、いろいろなことができるのではないか、むしろ制度をそんなに変えなくても運用でできることがないかということを中心に御検討いただければと思っております。

検討のスケジュールについて資料5で簡単に申し上げます。先ほど副大臣からも1～2カ月でというお話をございました。ワーキンググループでの結果を諮問会議、場合によつては再開されることが決まった政労使会議にも報告して活用いただきたいと思っておりますので、恐縮でございますが、かなりハイピッチのスケジュールで検討を進めさせていただきたいと考えております。

以上でございます。

○高橋座長 ありがとうございます。

今、統括官は、現行制度を前提とするとおっしゃいました。現行制度でもできることはたくさんあると思いますのでその通りだと思いますが、しかし、そこに縛られる必要はないので、自由な御意見をいただきたいと思います。結論をあらかじめ決めているわけではございません。西村副大臣がお時間の関係で退席されますけれども。

○西村副大臣 ありがとうございます。ぜひ闇達な御議論をお願いしたいと思うのですけれども、佐藤先生のお話を伺つていまして思ったことがありますので、お話を失礼したいと思います。

私も役所に入ってそうですし、多分、多くの企業がそうだと思うのですけれども、とにかく働くことが美だと。そうなのですが、休まないことが出世の条件みたいな、とにかく長時間働いて休まずに会社にずっといることが偉くなる条件のような、何となくの雰囲気、価値観、慣行というか、そういうものがあったと思うのです。徐々に変わってきていると思うのですけれども、そういう今、制度面は余りやらないということがありましたが、制度面でももちろん言っていただいたら良いのですけれども、その雰囲気づくりを、休んで、それでしっかり働く。めりはりがついている人がすばらしいな、両立しているな、いろいろなことをやっているなという姿がいいのだという、変に価値観を押しつけてはいけないのですが、メッセージとか雰囲気づくりというのは大事なのかなという感じがします。

もちろん有給を全くとらせない会社と、それを促している会社で、どこかでインセンティブ、何か国から支援をする、補助金をつけたり、何かするときにそういうものを評価するとか、そういうことがあってもいいのかもしれませんし、制度面を含めて御意見をいただければと思いますけれども、大事なのは恐らく雰囲気を変えていくということだと思います。

「今日は子供を迎えに行くから早く帰る」と言うと後ろめたい気持ちで帰らなければいけないのでなくて、みんなが送り出してくれるような雰囲気をつくることが大事だと思いますし、いざ休んでも先生おっしゃったように何をやっていいかわからない。確かに若い頃は休みがあったらひたすら寝ていましたので、そういうことではなくて、まさに読書したり音楽を聞いたり、ちょっとした旅行に行ったりという趣味の世界に時間が使えれば良いし、最近では、私はNPOの推進も担当していますので、ボランティア活動をやりたい

という人たち、やりたいという人はすごく多いのですけれども、実際にやれている人は5%とか1割ぐらいしかいなくて、どうしていいかわからないというところもNPOの課題でもあるのです。

どこかである方が、今や日本社会も名刺を2枚持つ時代にだんだんなってきた。自分のしている仕事の名刺と、もう一つはそういう趣味の名刺とかNPOの名刺とか、そういう時代にだんだんなってきて、恐らくそういう方は仕事が終わっても老後もそういう形で活動を続けられるというお話をされていました。そういう意味で、日本の働き方全体、休み方と仕事以外の過ごし方改革というか、少し広い視野でどうやって雰囲気を変えていけば良いのか。結果的に生産性が上がるし、地域経済も活性化するし、観光も増えるということで、人の生き方を後回しにして経済のことを最優先に考えてしまいがちですが、やはり順序があると思います。一番のところは人々が幸せに感じる、「いい人生だったな」と言える生き方。そのために、仕事一筋以外のものも見つけていくということだと思いますが、これは人によって価値観はいろいろありますので押しつけるわけではありませんが、ただ、そういう時代にだんだんなてきてているということも含めて、ぜひ闇達な御議論をお願いしたいと思います。よろしくお願ひいたします。

○高橋座長 ありがとうございました。

続きまして、関係省庁の取り組み状況ということで、厚生労働省と観光庁より御説明をいただきます。

まず厚生労働省からお願いします。

○厚生労働省 資料6に沿いまして御説明いたします。

1ページ、我が国の年間総実労働時間の推移についてでございます。我が国の1人平均の年間の総実労働時間は減少傾向で推移しています。左側の青い折れ線グラフでございますが、その要因を一般労働者、いわゆる正社員中心の層と、パートタイム労働者それぞれに分けてみると、一般労働者の方々の総実労働時間は平成6年で2,036時間、平成25年で2,018時間ということではほぼ横ばいでございます。

では、どうして総実労働時間が全体として減少してきているかということは、右側の構成比のグラフ、水色の棒グラフになりますが、この20年間でパートタイムの方の構成比が14.4%から29.4%に上がっているということで、この構成比変化の寄与によるところが大きい。違う言い方をすれば、一般労働者についてもいわゆる労働時間の短縮は、この20年間それほどはかばかしく進んでいないということが確認できる資料でございます。

2ページ、週労働時間別雇用者の推移ということで、これは労働力調査で示されている数字を編集しているものでございます。これで週の労働時間が60時間以上の方、仮に完全週休2日とすれば60時間マイナス40時間の20時間を5日で割っていただきまして、毎日毎日恒常的に4時間ずつ残業されている方の割合ということでございます。上にございますように、週60時間以上の方全体としては、この約10年間で12.2%から8.8%へ労使の御努力もあって減少をしてきているわけでございますが、まだまだ高いということと、特

に先ほど子育ての話もございましたが、30代男性に絞って見ますと下の箱にございますように 17.6%、2割弱の水準にあるということでございます。

3 ページ、4 ページで業種別、職種別の状況について見ていただきたいと思います。これはこの数字を見ると、こうなっているのだなというふうに御理解が進む資料といつも言われる資料でございます。

3 ページが業種別でございまして、先ほどと同じように週休 2 日とすれば、毎日 4 時間ずつずっと残業されているような方の割合が多いのは、建設業、情報通信業、運輸業、郵便業、各種のサービス業のうちの一部ということでございます。

さらに職業別で 4 ページで見ていただきますと、少し細かい字で恐縮ですが、平成 24 年の上のほうから申しますと、例えば医師では 38.1%、教員、これは幼稚園から大学までの教員の方ですが、22.1%、販売従事者の中でも営業職業従事者の方々 19.7%、サービス職業従事者の中では生活衛生サービス職業従事者、理美容ですとかクリーニングあるいは浴場、お風呂屋さん等で 26.3%、飲食物調理従事者、調理人、バーテンダー等の方々は 19.1%、しばらく飛びますけれども、輸送・機械運転従事者の中でバス、タクシー、トラック等の自動車運転従事者の方は 35.3% となっております。よく勤務医の方でありますとか トラックドライバーの方の長時間過重労働問題が言われますけれども、こうしたところからも伺われる資料ではないかと思います。

次に、先ほどお話をございました国際比較について 5 ページ目でございます。欧米諸国と比べて日本の年平均労働時間、先ほどのパートタイム構成比が高まることによって全体としては減ってきてていると言っても、左側の棒グラフのように、特にヨーロッパと比べると長いということがあります。また、特にいわゆる正社員のような方で長時間労働が多いというのは既に御確認いただきましたが、その比率は内閣府の資料にもございましたように、アメリカよりもさらに特に赤いゾーン、49 時間以上の方々などの比率は高いということでございます。

先ほど内閣府の資料は男性だけでございますので、韓国と逆転したというのは男性だけで、こちらは男女計ということでございます。逆の見方をすると、日本でいかに男性と女性で働くことと生活の時間のバランスというものがアンバランスになっているかということを、先ほどの内閣府の資料とあわせて見ると理解いただけるかと思います。

それから、本日の大きなテーマでございます年次有給休暇の取得率について 6 ページ目でございます。本日は内閣府の会議ということで、前身の経済企画庁の時代に生活大計画 5 年計画という大きな計画が作られた時代がございました。その平成 4 ~ 5 年ごろの取得率は年々だんだん上がっていって、56%まで上がったことがございます。しかし、その後のデフレ等の状況が続く中で、あるいは企業においても雇用の維持等が優先される中で、どうしてもこの取組がなかなか進まなかつたということがございまして、足元少し上がった時期もあるのですが、また低下をして 47.1% という先ほどの数字、あるいは取得日数で言うと 8.6 日という状況にございます。

7ページが産業別の状況でございまして、これが先ほどの労働時間の状況同様、非常に産業の区分によって違うということが1つの特徴だろうと思います。非常に年次有給休暇の取得が進んでいるところで見ますと、例えば電気・ガス・熱供給・水道業でありますとか、製造業等では、一定の比率、一定の日数が消化されている。一方で建設業や卸売業、小売業あるいは宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業等では相当に率も低いですし、取得日数も少ないということで、こちらも業種、業態による違いというものが、この問題を考える上では抜きにして考えられない問題なのだろうということを伺わせる資料かと思います。

8ページ、先ほど西村副大臣からも雰囲気が大事である、また、徐々にその雰囲気が変わっているのではないかという御示唆もございました。まさにそれを伺わせる資料でございまして、平成12年と24年で同じことを労働者の方々に聞いたアンケート調査でございます。年次有給休暇を取得することにためらいを感じますかという問い合わせでございます。「ためらいを感じる」「ややためらいを感じる」の比率は徐々に変わってきている。まさに少しあは減ってきていているということでございます。ためらいを感じないほうはやや大きな変化がある。「全くためらいを感じない」という部分は全体とすれば一部ですけれども、確実に増えているということは言えるのではないかと思います。

そして、この中に特に先ほどの副大臣の「雰囲気が大事」ということを伺わせる要因の分析のところにいくのだろうと思います。ためらいを感じる理由、左側のためらいを感じる方、ややためらいを感じる方に、どんなことでためらいを感じますかという理由をお尋ねしたところ、以前から多いし、さらに増えていますが「みんなに迷惑がかかる」「後で多忙になるから」ということでございます。これは、やはり働き方あるいは職場の実態として先ほどのお話にもありました、職務の範囲が必ずしも明確でなくて、チームみんなで仕事をこなすという日本の職場の中で、なかなかこの問題は難しい問題だということを伺わせているのかなと思います。

一方、ためらいを感じない理由のほうで、先ほどまさに副大臣からお話をあった「職場の雰囲気で取得しやすい」が伸びていますが、これはまさに労使の先進的な取り組みの成果だろうと思いますが、それ以上に大きな伸びで注目されますのは「効率的に仕事ができる環境だから」まさに労働生産性を上げてめりはりを効かせていくということが、年次有給休暇を取得しやすい環境につながっているということを伺わせる資料になっていると感じています。

9ページ、ではそうやって新規付与された年次有給休暇の53%が取り残されているわけでございますが、どうして取り残されているのかを伺ったものでございます。これで右側のやや字が小さくて恐縮ですが、表を見ていただきますと、これは年次有給休暇の取得率別にどうしてという分布を見ているのですが「病気や急な用事のために残しておく必要があるから」というのは、年休とは別枠で福祉休暇などが与えられているようなところ以外の多くの労働者の方が持たれるのだろうと思います。これは年次有給休暇、例えば75%

以上消化されているような方々であっても、むしろこの理由は強く出ている。

では、課題になる年次有給休暇をほとんど持っていない、あるいは余り取っていない方々にとって何で取りにくいのですか、どうして取り残すのですかというと、2つ目以降の「休むと他の人に迷惑になるから」「仕事量が多すぎて休んでいる余裕がないから」「休みの間仕事を引き継いでくれる人がいないから」という、まさに職場のマネジメント、あり方の問題になってくるということを伺わせる資料でございます。

10 ページはやや制度的な話になります。現行制度について御説明させていただきますと、日本の年次有給休暇の仕組みとして、使用者は、年次有給休暇を労働者が請求する時季に与えなければいけない。ただし、使用者時季変更権はあるという法制になっています。

つまり、時季の指定権、何日に休むかということも含めて、年休権自体に加えて時季を指定することも、原則としては専ら労働者の権利として構成されています。しかし、これは昭和の時代にもずっと議論があって、職場において業務との兼ね合いをつけながら、もっと休めるときに休みやすくする仕組みが必要だということで、労使で事業場で協定を結んでいただく、あるいは委員会で決議をいただくということを条件にして、労使で話し合って計画的な一斉休業するようなものもあれば、カレンダー方式もありますが、こうした計画的な付与制度もできますよということを、昭和 63 年度から制度化しております。

この計画的付与について、雰囲気で取りにくいということをできるだけ払拭するために進めてくださいということを、行政としても、労使と一緒になりながら取り組んできたところでございますが、製造業等一定の業界で、非常に広がってきてているのは事実ですけれども、これが一定以上はなかなか広がっていないというような状況について確認できる資料でございます。

11 ページ、そうした一斉休業方式あるいはカレンダー方式などいろいろなやり方がありますが、労使でお話しをされて一定の計画的な付与制度を入れている企業と、その制度は入れていないよという企業の年次有給休暇の取得率の比較で、黄色いところを見ていただけだと思いますが、平均取得率で見て計画付与を設けている企業のほうが 8.6% ポイント取得率が高いということでございます。

12 ページは諸外国との比較ということで、先ほども申しましたように時季指定権まで含めて労働者の権利として行使されているのは日本の 1 つの特色であるということが確認できるような資料でございます。

13 ページ目以降は、年次有給休暇と労働時間、これはそもそもそれぞれスタンダードアロンの問題ではなくて、職場の働き方、働き方の問題として結びついているということを確認いただける資料かと思います。具体的には、週で 60 時間以上働いていらっしゃるような方々を見ますと、平均取得率は 39.5% ということで、やはり相当平均より低い。一方で 40 時間近傍の方々というのは、取得率が高いという相関関係が見られるのではないかという資料でございます。

14 ページが、先ほどの内閣府の資料でも目標値というものがあって、2020 年に年次有給

休暇取得率 70%に持つていこうとしているというお話がございました。御案内のとおりですが、平成 19 年、福田内閣当時だったかと思いますが、仕事と生活の調和は重要だということで政労使のトップの方々がお集まりになられて、こうした憲章あるいはそれに基づく数値目標というものを決定された経緯がございます。そちらで当時 10%ぐらいであった週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合を半分にしていこう、5 %ぐらいにしていこう、あるいは年次有給休暇の取得率を 70%まで、諸外国並みまで上げていこうというようなことで政労使それぞれ取り組んでいこうということになっておりますが、実態は、先ほど見ていただいた状況になっているという資料でございます。

15 ページ、16 ページが私どものほうで労使と連携しながら取り組ませていただいている施策についてですが、ごく簡単に御説明差し上げますと、前提となる法律の遵守の徹底、指導監督をしっかりとやった上でることでございますが、長時間労働の抑制あるいは年次有給休暇の取得促進に向けて好事例を提供するとか、御希望の事業所さんに足を運んでいろいろな相談に応じる体制をつくることも大事です。また、監督行政とは切り離したところで民間の創意工夫を生かすのが大事だということで、労使の OB 等の方々も含めたコンサルタントの方々を労働局に配置いたしまして、働きかけ、情報提供あるいは御相談に応じるといったことをやっているというのが 1 つ目の○です。

2 つ目の○のところで、事業主等の自主的な取組を後押しする施策といたしまして、10 月を年次有給休暇の取得促進期間といたしまして、効果的な情報発信に努めております。10 月というのは先ほど申しました翌年度あるいは翌年に向けての休暇の計画をいろいろ作っていただくという、だんだん本腰が入ってくる時期なものですから、この時期に特に集中的な広報をやっているということでございます。

また、後ほど観光庁からもお話があると思いますが、観光庁との連携のもとで、地域の特性を活かして地域のイベント等に絡めて計画的付与等を進めていただくための環境整備事業というものを実施しております。

また、佐藤先生はじめ有識者の方々の御指導もいただきながら、各企業で長時間労働をどうしたら改善できるのか、あるいはどこが課題なのだろう、年次有給休暇はなかなか取得が進まないけれども、あるいは生産性の向上で Win-Win みたいな形で進めるにはどうしたら良いのだろうということで、企業が労使で自主点検できるようなチェックシート、あるいは、その状況に応じて改善のポイントを例示した指標を作成いたしまして、その普及にも取り組んでおります。

先ほど見ていただきましたが、業種、業態で非常に実態が違うということがございます。例えば、宿泊業等は、なかなか受動的な産業なり小規模なところが多いということで、こうした課題の改善が進まないという実態もございます。そうしたことでも業種の特性に応じたような年休取得促進の方法等を盛り込んだ改善ハンドブックについて、矢島先生のような専門家の方に御協力いただきながら作っているところでございます。

その他、助成金の支給等にも努めているということと、4 つ目の○のところで本日は時

間の関係で省略させていただきますが、病気休暇ですとか夏季休暇という、そういういた意味では法定の年次有給休暇を超えたそれぞれの企業の実情に応じた特別の休暇制度というものが約6割弱、58%ぐらいだったと思いますが、何らかのものが企業の実情に応じて導入されております。こうしたものの好事例等の普及促進にも努めているということでございます。

16ページは、さらにそれを平成27年度に向けて伸ばしていきたいという資料でございます。

17ページ、最近よく取り上げられる、企業の取組の例として、朝型の働き方等の推進という資料がございます。この働き方については商社ですか、情報通信産業の一部の企業とか、ものづくりの一部の企業が最近よくマスコミ等でも報じられておりますけれども、1つのポイントは、別に朝働くということがポイントではなくて、むしろ一定時間以降の残業を原則として一斉に禁止する。まさにトップのリーダーシップで、あるいは本日もお話を出していますような女性の活躍推進のための環境整備とか、企業におけるダイバーシティの重要性とか、あるいはめりはりのついた働き方で生産性アップとか、こうしたことの観点からある種の一定時間以降は休むインターバルを設けるということが、自主的な取り組みとして行われています。

一方で、そうは言っても業務には波があるので一定の積み残しの仕事があるという場合には、それ以上残るのではなくて、朝少し早目に来てやることをやると、始業の時間というのは決まっていますので、お客様とのやりとりが始まるまでにやらなければいけないため必要のある人が会社に出てきて自分でどんどんやるということになって、トータルで見て在社時間の節減とか、あるいはコスト管理の面から言っても効率化にもつながっているということを言われているという御紹介でございます。

18ページが後ほど観光庁からもお話をあると思いますが、最近、先ほど申し上げた地域の特性を活かしました休暇取得促進のための環境整備に取り組んでおります。具体的には、こうしたことに御関心をお持ちの地方公共団体の皆様方あるいは関係の労使やNPOの皆さんと協同で協議会のようなものを設けて、特に学校の休業日ですとか、もう一つは地域でのお祭りのようなものがあるときに、お子さんもそちらに行っていただき、お父さん、お母さんもそのときには気兼ねなく休んで、一緒に家族の時間をそういう場で過ごしていただくとか、そういうようなことも含めて事業所にも呼びかけたり、シンポジウム等で気運を醸成しながらやっていくということをやってきており、今年度はさらに多くの拠点で展開していきたい。また、この懇談会でも次回以降、ヒアリングも考えていただいているという状況でございます。

特に右下にございますように、先進的に取り組んでいただきました25年度の実績で静岡県の島田市・川根本町、熊本県の人吉市におきましては、事業場における年休取得促進の1つのきっかけになったし、学校休業日と絡めることによってよかったですという御感想も、地域の皆様方から上がってきてているということでございます。

○高橋座長 ありがとうございました。

続きまして、観光庁からお願ひします。

○観光庁 それでは、観光庁の取り組みにつきまして資料7と、別途お配りしましたオレンジ色のパンフレットに基づきまして御説明させていただきます。

観光庁におきましては、こういった休暇取得の促進が旅行需要の新たな喚起ですとか、平準化ということにもつながるのではないかということで、こういった休暇取得促進の取組を進めているところでございます。

大きく2つ御紹介させていただきます。

1つ目ですが、家族の時間づくりプロジェクトでございます。

簡単に申しますと、各地域において大人と子供の休みのマッチングを行うというものでございます。具体的に申しますと、学校の休みにつきましては、参観日ですとか運動会といったものが日曜日などに行われますが、その振替休日が基本的には翌週の月曜日などに設定されているかと思います。そのところを工夫して、例えば3連休に合わせたり、または地域のお祭りやイベントがある日に合わせたりという形で移動させることによって、連続した休暇を設けるということを地域一体となって行う。子供の休みに合せて親の企業においてもなるべく年次有給休暇をとっていただくということでございます。

平成22年度からこういった取組に参加していただける地域を募集いたしまして、観光庁として認定しているところでございます。

次のページで人吉の例を挙げておりますけれども、こちらは次回にヒアリングをなされるということですので簡単に御紹介いたしますが、こちらにつきましては地域のお祭りの日に合せて休みを創設するというものでございまして、おくんち祭りという10月9日のお祭りに学校の休みを合わせるということでございます。ちなみに、実施に当たりましては先ほど御紹介があった厚生労働省の事業でポスターを作り、地域でプロモーションを行っているということでございます。

もう一つでございますけれども、ポジティブ・オフ運動というものでございます。こちらは、企業に対する有給休暇促進の運動でございます。

こちらにつきましては企業のほうで有給休暇をとる環境をつくっていこう、いわゆる雰囲気づくりということでございますけれども、ポジティブ・オフということで積極的に休もうという名前で実施しているものでございます。

基本的な仕組みとしては各企業のほうからそういった賛同申請書を出していただいて、この運動に賛同してもらうということでございますので、特段、国として予算がつくというものではありませんが、企業としてもこういった運動に参加しているということで対外的にPRできるというものでございます。

条件といたしましては4パターン書いておりますが、積極的に企業として取得の補助をやっている企業もあれば、休みましょうということを呼びかけているようなところも含めて、対応の厚いところから薄いところも含めて幅広く参加できるという仕組になっており

ます。

具体的な事例として、パンフレットでも御紹介をさせていただいております。例えば、パンフレットの6ページにございますけれども、いろいろな企業の取組を載せております。こういったものを観光庁のホームページでも紹介しているということでございます。

例えば、3番の三菱化学でいきますと、年休を2日以上連続で取得すると特別休暇が付与されるとか、8番の日立ソリューションでいきますと、以前からのいろいろな休暇制度をまとめてポジティブ・オフ休暇という宣言をすれば特にルール、制約なく休めるといった、各企業の取組も徐々に進んでおります。こうしたことを観光庁としても情報発信しながら賛同者を増やしているという状況でございます。9月1日現在で全国405社の民間企業や、団体に賛同していただいているという状況でございます。

観光庁の取組につきましては以上でございます。

○高橋座長 ありがとうございました。

ここで小室委員からプレゼンをいただけたと伺っております。お手元に資料もあるかと思いますので、お願ひできますでしょうか。

○小室委員 お時間をいただきましてありがとうございます。今、厚生労働省と観光庁のプレゼンテーションを聞きましたが、非常に進んでいる取組があり、いいな、本当にこのままもっとやってほしいと思いました。

観光庁の学校との連携にすごく感銘を受けました。本当に子供のために休みたいので、学校等の連携がないと休めても意味がないというのがあって、そもそも土曜の授業は本當になくていいといつも思っているのですけれども、そういう変革があったらもっともっといいなと思っています。感想とプレゼンテーションをさせていただきます。

私の資料は資料8という形でお手元にいただいているかと思います。15分ほどと聞いていますので、その中でお話をさせていただければと思います。

今日用意しました資料は、今回のこのワーキングの1番のところに書いてあった目的の、そもそもなぜ休むことが必要なのかということが国民的な共通認識になっていないのではないかということに関して、国民の共通認識になる上で私が非常に重要なかなと思っているのは、経済が発展しなければ意味がないというところもあって、日本の経済が発展することと、この休み方ということがどうポジティブに連鎖するのかというより、必然性があるのかということについて共通認識にする必要が、これはすごくしっかりと広めていく必要があるだろうなと思って作っている資料です。「人口オーナス期に経済発展するためには」というタイトルなのですが、おめくりいただき1枚目をごらんください。

まず「人口ボーナス期とは」と書かせていただきました。これは日本の60年代から90年代半ばまでの時期を、人口学者であるデービットブルームなどが10年前に特に提唱していた考え方で、現在は広く認識されているのですけれども、日本は、今は人口ボーナス期ではなくてオーナス期というものにあるのですが、今の中国、韓国、シンガポールやタイは人口ボーナス期にあります。

すごく簡単に言うと、人口ボーナス期というのは、働く若者がたくさんいて、高齢者がちょっとしかいない。なので社会保障費がかさまないので経済発展しやすい人口構造の国の状態を言います。日本は90年代半ばにもうこれは終わりました。中国は間もなく終わります。インドは2040年ごろまで続くのだそうです。

大変重要な点だなと思っているのは、人口ボーナス期は、一度終わるとその国には二度と来ないのだそうです。なぜかというと、人口ボーナス期には人件費が安いので世界中から仕事を集めて急速に経済発展しますが、そうすると富裕層が子供に教育投資をし、子供が高学歴化し、そうすると少子化になり、人件費が高くなるので世界中から仕事が集まらなくなるという形でGDPがほぼ横ばいになっていくという、どの国もほぼこの道筋をたどっていて、アジアの奇跡と呼ばれた話のほとんどが、この人口ボーナス期で説明ができると言われています。

右下のグラフの赤い矢印が書いてあるところが現在の日本の位置なのですが、もう人口ボーナス期はとっくに終わりまして、人口オーナス期に入って10年以上たっているという状況です。

では、人口オーナス期というのはどういう期かというのが次のスライドになります。

オーナスというのは重荷、負荷という意味なのですけれども、人口構造がその国の経済にとって重荷になる時期という意味です。つまり、働く人が少なくなって、支えられる人ばかりになります。ですので、社会保障費が非常に重くのしかかって、社会保障の維持が困難になる。人件費の安さで世界中から受注をするというモデルは、もう通用しなくなるというような時期になります。

こうなると、どの国も一度はみんな経済が一旦停滞したり衰退したりし始めるのですが、重要なことは、日本は人口ボーナス期からオーナス期にものすごいスピードで入っていつてしまつた。他の国に比べて入るスピードや、その後の進み具合というのが激しい。それはなぜなのかというのを下に書かせていただきましたが、人口ボーナス期には非常に成功の要因となった長時間労働をオーナス期に入つても改善しなかつたことで、働く人が子供を産むということを犠牲にしました。ですので、将来の労働力人口を増やせなかつたので、労働力人口が少なければ当然、高齢者の率がふえるということで、高齢化率が高まります。

もう一つが、待機児童ゼロ、つまり復帰をする、働いている人が仕事を辞めないで済むための環境を本気でつくらなかつたので、将来の労働力を増やせなかつただけでなく、現在の労働力も仕事から女性が辞めていくということで減らすことになつた。短期と長期の両方で労働力を増やせなかつたことで高齢化率が急速に進み、下げ止まらない、少子化が進んでいるということです。

一番下に3行で書きましたけれども、しかしながら、人口オーナス期になつたらどの国の経済も終わりではないのです。人口ボーナス期の成長をもう一度という政策は通用しないのですが、人口オーナス期に経済発展するルールというものが新しくというか、全く別のものがあり、それに合わせることができれば再浮上します。

わかりやすくするために極端な書き方をしたのがスライド3になりますけれども、人口ボーナス期とオーナス期にそれぞれ経済発展しやすい働き方についてまとめました。

人口ボーナス期は、なるべく男性が働いたほうがよい。重工業の比率が高く、筋肉が多いほうが適している業務がどうしても絶対的に多くなる時期。人口ボーナス期はどの国もこういう事業が国を引っ張ります。そして、なるべく長時間働く。なぜかというと、その時期は「早く、安く、大量」にモデルで世界中に物を出していくという今の中国、韓国、シンガポールやタイのモデルがまさにそうですが、時間が成果に直結するというモデルがその時期には勝ちますので、やはり長時間働くことが成功します。

3つ目が、なるべく同じ条件の人をそろえる。市場は均一なものを欲していて、それをたくさん提供することが大事ですので、また、労働力は基本的には非常に余っている状態なので、企業は一定条件で足切りができます。その足切りに日本において使われたのが転勤や残業。これでふるい落として生き残るために必死になることで忠誠心を高めるという手法が、これは経営者にとってとても有効というか、お前の代わりなんか幾らでもいるんだぞ戦略というのが、非常にこの人口ボーナス期のときには有効である、労働者は代替が効くので立場が弱く、一律管理ができるというのが人口ボーナス期かなと思います。しかし、このやり方で国は発展します。

ですが、その後、人口オーナス期に入るとルールが180度変わります。まず、なるべく男女ともに働くこと。頭脳労働の比率が圧倒的に高くなるということと、労働力が基本的に常に足りないという状態になるので、使えるものは全て使うということができた組織が儲かります。

2つ目が、なるべく短時間で働かせること。というのも、時間当たりの費用が高騰化する、その国の教育なども高まっていくので費用が高騰化します、日本人の時給は今、中国人の8倍、インド人の9倍ですけれども、この人たちが自分の体力に任せて働くと全く利益の出ない商品サービスができ上がってきます。ただ、本人たちは長時間働く成功体験が強く残っていますので、企業側が伊藤忠のように1回パラダイム転換をして、短時間で徹底的に成果を出すように癖づけをするというトレーニングをしないと利益が出なくなります。これは朝型に切りかえた伊藤忠などは、この短期間で徹底的なトレーニングをやって、人口オーナス期にフィットするような働き方モデルに意識的に短期で移行するということをイメージしてやられております。

さらに言うと、この時期に男性も介護で時間に制約が出てくるというのが大きなポイントになります。当然、高齢者の比率が高くなるわけですから、それが起きるというのと、もう一つ言えるのが、晩産化になるので育児と介護が重なります。私も長男が4歳のときに夫の母がくも膜下で倒れて育児、介護、共働きという状況になりました。これから一番働いてもらわなければいけない団塊ジュニア世代は、育児、介護、共働き世代なんだということの認識が必要で、40年前の24時間型の人とは全く違う人たちで経済を発展させなければいけないという形になるかと思います。

もう一つ、アンダーラインを引いたところなのですが、共働きになると夫婦が時間を合わせて会話するということがすごく貴重になるのですが、実はこの会話時間がないと消費をしないという特徴があります。

御存じだと思いますが、夫は経産省の役人なのですが、ずっと残業で帰ってこない、帰ってこないと国会とかでも言い続けていたのですけれども、最近、経産省が働き方を変え始めまして、何か帰ってくるという状態になりまして、そうすると子供の宿題を見たりしながら、子供の頑張っている姿を見ると子供の話に耳を傾けて、そして子供が「秋だね。柿狩りしたい」とか言い出すのですけれども、そうすると「柿狩りに行ってあげたいね。」「じゃあ旅行のことを計画しようか」という話になったり、私が「掃除機が壊れているの」、「掃除機壊れているの」というのを今まで聞きましたが、しっかり会話ができる時間があると掃除機を買いかえてくれて、掃除機を修理に出してくれたのですけれども、こういう消費活動をするには実は夫の決定権はどの家庭においても妻と同じぐらいあるので、相談ができないと消費に結びつきません。今この国は消費税を上げて消費活動がどれだけ今後復活してくるのかというところがポイントだと思うのですが、この共働き夫婦の会話時間ということを介していく限り、今の経済政策が消費につながってこないと思っています。

こういった短時間で働かせて消費、内需を拡大していくということを同時にやっていく必要があります。

3つ目のポイントですが、なるべく違う条件の人を組織内に揃えることが重要になります。お客様は均一なものなら全部持っているという状態になりますので、その価値観を超えるようなものを出さない限り、買いかえてくれません。ですので常に違う価値観を短サイクルで提供していく必要があります。社内でほかの人が持っているアイデアと同じアイデアを出しても仕方がないので、どんどん外に出ていって、もしくは違う人材が入ってきていろいろな考え方を社内でシャッフルして、付加価値の高い視点の商品・サービスをつくるということしかお客様は買ってくれないという時代になります。

また、労働力がずっと足りないという状態でやっていますので、そんな労働力が足りないときに転勤や残業の可否で足切りをしたりすると、一番にふるい落とされるのは介護する男性という状態になってきます。ですので、人口オーナス期には育児、介護、難病、障害などが労働する上で障壁ではなくなるというような労働環境の整備が、その企業の業績を左右するという状態が起きています。

スライド4をご覧いただければと思います。幾つか書かせていただいたのですが、休み方改革が経済発展と結びつく。それは短期的にではなくて結果としてでもということですが、そうでなくてはならない。子供たちの世代にこれ以上の借金は残したくないと強く思っていますので、そこが母親としてもセットでなくてはならないと強く思っていますし、経営者としてもそう思っています。

そういったときに幾つかのことがポイントになるだろうなと思っていまして、今、日本

は批准していませんが、国際会計基準は長い目で見れば日本も適用していくことになると思います。その際、従業員の積み残した有給休暇は企業の全額負債になって退職時に払い戻しですので、このことを早目に対応できるような状態をつくっていくことも、今回の休み方改革が寄与できるポイントではないかと思います。有給休暇の取得促進がなされれば、国際会計基準を適用したときにも企業は全部大負債という状態にならないで済みますので、これも1つの効果なんだ、企業にとっては、これは前倒しでやっていかなければ、後々必ず必要になるんだというような発信をすることで、企業にとってもポジティブな面というものが見えてくるのではないかと思います。

それから、これは先ほど申し上げた点ですけれども、共働きになると夫婦、家族の会話量が消費行動の一番の決め手となりますので、連休を作っていくことも大事なのですが、その連休にどこに行こうかという話を平日、デイリーの会話量の中で培っていきます。ですので、連休がふえるということ以上に平日、デイリーでしっかりと夜、家で家族と会話するというようなことが、旅行などの子供の消費というものを生んでいきます。

また、大事な点は、妻と夫それが会社の休む日を揃えなければ家族旅行には行けませんので、そういう調整はかなり早くにやらなくてはならないので、休める日が1カ月前ぐらいに決まるのだとちょっと遅いのです。夫婦ですり合わせられるというのが2カ月ぐらい前で、それぞれの職場に言わなくてはならないので、いかに早くに休みが決まるかということがポイントになってくると思います。

もう一つは、今、国全体で進めなくてはいけない女性管理職の問題なのですけれども、現実として女性管理職30%の目標というものを達成するときに、一番のネックとなっているのは、管理職というのは残業代がつかなくなつて、仕事のプレッシャーが上がって、家庭が崩壊する職業なんだという、これが女性たちのイメージです。ですので、管理職になることが残業代も出ないのに労働時間が長いということとセットになっているので、ここ部分が変わらなければ女性管理職の推進のことも、根本的な推進ができないということと非常に関連しているので、労働時間というところを変えていくことによって、もう一つ、別件だとは思いますけれども、進めている目標というものに大きな推進力となるのかなと思っています。

下に赤字でまとめましたけれども、3連休というような休暇ということも大事なのですが、その休暇を本当に旅行に行ったりというような消費に充てていくためには、平日時間外の過ごし方という24時間の中での休み方ということがすごく関わっていますので、これをセットでつながっていることなので、セットとして議論をしていくというようなことをしないと、年休だけとれるようにということではなかなか改善しないだろうなと思っています。

資料には以上でして、後ろは参考でつけておいたものです。もう一点だけ、先ほどからの議論の中で、雰囲気をつくっていくことが大事である、必ずしも制度改革を伴わなくとも空気を作っていくことが大事であるというのは、短期的にできるという意味で非常に贊

成です。それは賛成です。というのも、お金を使うことだけが政策ではないと思ってます。

その意味でぜひやつたらいいなと思うのは、総理大臣と各大臣の皆さんのおふをもっと前面に出していく。ぜひやっていただきたい。休むことは悪ではない。もしこの委員会で出しながらも、結局はゴルフに行ったらバッシングされるということだと非常にもったいない。オフはゴルフでないほうがいいのですが、家族で過ごしたりボランティアだったほうがいいのですけれども、そういう豊かなオフというものをもっと前に出したり、総理や大臣の皆さんのが自己研鑽している様子だとか、そういった様子がポジティブにもっと前に出されていくことは何の財源も必要としませんが、国民には非常に大きなインパクトになるのではないかと思います。

企業の立場としてぜひムーブメントとして作っていただきたいのが、お互いの企業にメールの返信が遅いとか言ってクレームをしないというムーブメントです。これを1人がやり始めるとお互いが遅い遅い競争になって、お互いを責め合って休むなんていうことが非常にリスクになります。ですので情報の速度が速まっているけれども、お互いのレスポンスに対して責め合わないというようなムーブメントを何とかして作れないかなと思っています。

これがないと「3連休なんか、自分、平日に休みなんかとったら戻ってきたときにクレームいっぱい、クライアントがかんかんに怒っていますので、休むことこそストレスだ」という話になってしまないので、こういった責め合わない文化というようなもののムーブメントは起こせないのだろうか。これはお金がかからないと思うので、こういった点もぜひ議論していけたらなと思います。

以上です。ありがとうございました。

○高橋座長 ありがとうございました。

それでは、残った時間、自由討議にさせていただきたいと思います。これまでの説明に対する質問、御意見だけではなくて、休み方改革についてのお考え等々、御自由に御発言をお願いできればと思います。

大変恐縮ですが、今日は五十音順ということで私から指名をさせていただきたいと思います。神津委員、まずお願いできますでしょうか。

○神津委員 ありがとうございます。

私は3つ意見ということになるかもしれませんけれども、申し上げたいと思います。

1つは、これは先ほど西村副大臣がおっしゃられたことにもかかわると思いますが、日本人は休みをとらないとか、長時間労働が当たり前だという、このところの風土をいかに変えていくのかということが大事だと思っていまして、いろいろな施策についてもインパクトのあるものでないと、長年にわたってこの風土に染まってしまいますから、ちょっとやそとのことではなかなか動かないのだろうと思います。

したがって、メッセージなり実際にやることも含めて相当思い切ったことをやらないと、

変わつていかないのではないかと思います。

関連ですけれども、私ども日本人の働き方というのは強みと弱みと同居していて、裏腹といひますか、強みのすぐ近くに弱みがあるということではないのかなと思います。

強みは、私はある意味、自分の職場とか自分の所属している企業や産業が発展してほしいという、ある種、参画意識が強いということだと思います。弱みは、全く裏腹なのですから、言葉が少し古いかもしれませんが、滅私奉公的な働き方を平氣でしてしまうということだと思っています繰り返しになりますけれども、インパクトのある施策でないと世の中の雰囲気を変えられない。参画意識もという強みは残し弱みを変えるインパクトのあるものが必要だと思います。

2つ目なのですけれども、この間の日本の社会の特徴としては、格差が拡大してしまったということが少なからずあるわけで、そことのかかわりも含めて分析もし、対策も立てていく必要があるのだろうと思っています。中小企業、企業規模ごとの状況がどうかとか、今日も資料にありましたけれども、あるいは正規、非正規ということで、このワーキンググループの趣旨の1つにもあります休み、大型連休ということも私も悪くはないと思いますが、ただ、そういった施策に乗れるのか乗れないのか。休めるか休めないのか、そこまで掘り下げていく必要があると思いますので、そのことを申し上げておきたいと思います。

最後、3つ目なのですけれども、論点の中にもあるのですが、生産性とのかかわりというのは非常に大きいテーマだと思います。業種によって休日取得が随分違うねというのは、これは生産性の違いと非常にかかわりがあるのではないかと思いますし、そのところも掘り下げていく必要があるだろうと思います。ただ、生産性という言葉は往々にして同床異夢に陥りがちのところもあるので、そのところは共通認識をきちんと持っていく必要があると思います。

戦後その生産性をきちんと向上させていたところというのは、いわゆる生産性三原則ということで、雇用の増と労使の協議と成果の公正配分という3つを非常に大事にしてきたからこそ、生産性の向上ということを果たせたということも含めて、そのところは掘り下げていく必要があるのではないかと思います。

私からは以上です。

○高橋座長 ありがとうございました。

続きまして、榎原委員、お願いできますか。

○榎原委員 いろいろありがとうございました。

私からまとまってということではないのですけれども、皆さんおっしゃったようにどう休むかというよりは、24時間全体、または人生全体、生涯全体、社会全体が持っている時間をどうマネージするかというような発想の中で、この議論もしていく必要があるのだなということを改めて思っております。

ふと振り返ると、日本は例えば地域の中でタウン休暇とか、例えば大阪などでは、市街地でも地域ごとにある祭りのためには、企業も学校もみんな休んでもいいというような、

地域ぐるみで一体体験をするようなときを休みとするというような合意があった。その中で実はひきこもりの防止であったり、いろいろな不審者を地域の中に包摂していくような動きがあつたりというような、実は経済的な GDP には乗らないかもしれないけれども、さまざまな社会を安定化させるためのいろいろな効果も、その中に持っていたというような点も本当はあったのではないか。それを多分、今、私たちはもう少し合理的な説明がつくようなやり方で社会の中に包摂の効果であつたり、高齢化が進んでいる社会全体の中で支え合いをもう一度作り直していくための重要な時間とするというような、別の観点から意味づけをしていく必要がでているのではないかと思いました。

先ほど佐藤先生もちょっとおっしゃっていたのですけれども、仕事一筋で来て、なかなか休めない、または休むということをサボるというふうに見てしまうような価値観がある一方で、実は仕事を辞めた後の時間の使い方に困っている人たちがいるということを示唆されていたのですけれども、私も実は取材をしている中で最近気がついているのが、60代、退職年齢の男性の中にアルコール依存症の方がすごく増えているという数字がありまして、そういう人々は仕事一本槍の人生で、わっと生きてきた中で所属先を職場以外に持つていなかつた。その職場以外の自分の人生のセーフティネットがなかったというときに、職場から離れた途端に困っているというような状況も起きている。

それは予後の人生が 20 年、30 年ある、その人の人生から見ても社会全体から見てもとてももったいないことで、そういうときの第 2 の人生が長くなってしまった時代に、第 2 の人生をより豊かに生きていくためにも、実は現役時代から仕事以外の時間をどう有効に使うか。そこで職場以外の自分の所属先をつくり、先ほど副大臣は 2 枚目の名刺という言い方をおっしゃいましたけれども、そういったような自分の役割というものを複線化していくというような意味も休みという中には含まれている。それは中高年、私などの世代以上の世代にとっては、長時間働くという中でやりがいといろいろな社会的な面での報酬も得てきた人間が頭の考え方を切りかえるときに、1 つの気づきになるのではないかと思っています。

今、出生率の上昇をどうやって図っていくのかというのが、人口減維持の議論の中で重要なになってきているのですけれども、ヨーロッパ、特にフランスのように少子化から出生率回復に非常に成功した国などで話を聞いていると、なぜベビーブームが今、実現できるような状況になったのかということをいろいろ聞いていると、いろいろな分析はあるのですが、私がなるほどと思ったのが、フランス人のジャーナリストの人が指摘をしていたのですけれども、週の労働時間が 35 時間になった。あれが一番効果があった。なぜか。時間が大変だったので、どうやって安いお金で楽しもうかと思うと、家族がいっぱいいいといけない。家族で過ごす時間のことを考え始め、皆が家族のためにエネルギーを使うようになり、子供が増えた。離婚が多いのですけれども、子供は増えているという社会になつたと言っていました。それは観光業へのメリットだけではなくて、社会のいろいろな活性化という意味でも、やはり休みというものがもたらす効果というものはいろいろな面があ

るのだという見方を、私たちに教えてくれるポイントではないかと思います。

また、日本にもある外資系の企業などは、夏休みなどは強制的に2週間、3週間とさせて、会社には一歩も足を踏み入れさせない。例えばパソコンも含めいろいろな機器にアクセスしてはいけない。その時に他の人に触らせることで不祥事が起きていないか。不正なことをやっていないかということを全面チェックするという機会にもしていますね。それは休む本人にとっても、実は自分がやっていることというのは一体大丈夫なのか。人生にとって意味があるのか。会社にとって意味があるのか。社会にとってはどういう意味があるのかということを考える時間にもなるし、会社にとってもこの人の仕事が会社にとってもどうなのかということをチェックする時間にさせているというような、休みをただただ仕事をさせないというだけではなくて、企業側からも意味を持たせた休ませ方ということをやっている事例も参考になるなと思っています。

とりとめもない話でしたけれども、以上です。

○高橋座長 ありがとうございました。

棕田委員、お願いします。

○棕田委員 いろいろ役所の方からもお話をいただき、改めて感じたのですが、休日休暇の取得促進の具体策ということについて、まさに企業規模とか業種、業態、業務内容の多様性あるいは労働者が抱えるさまざまな事情を踏まえた対応が必要ということで、なかなか単一のソリューションというものがないのではないかと思います。

例えば、多くの企業では、労働者の年休取得時季指定権というものに配慮しながらも、計画年休制度の活用とか、年間取得計画の策定とか、さまざまな形で年休取得率の向上に取り組んでおりますし、製造業では年間スケジュールを使って年末年始とかゴールデンウィーク、あるいは夏に大型連休を作るというような形で、非常に高い年休取得率を実現しているところもあります。

一方、話もありましたように、宿泊業、飲食サービス、小売業等の産業では、対顧客との関係でなかなか年休をとりづらい。あるいは規模の小さいところでは代替要員の確保が難しいといった課題を抱えているところもあります。

年休の取得時期について秋にという話もあるのですが、宿泊業、飲食サービス、小売等の産業では逆に休みづらくなったり、あるいは一部製造業では既に来年についてもカレンダーを決めてしまっている事情があると伺っております。こうした中でどういうふうに休日、休暇の取得促進をしていくのかということが課題だと思います。

検討すべきは2つあって、1つは好事例が既にたくさん各地で生まれている、いろいろな企業で生まれています。それをいかに横展開していくかということです。もう一つは、どうしても年休取得の促進が進んでいない業種、業態等について、どうやって底上げをしていくのかという課題です。

これからスケジュールを見たところ、どちらかというと前者のほうにウェートが置かれていて、後者の問題についてはなかなか議論できるようなスケジュール、議題になって

いません。基本はもちろん労使が、年休取得の底上げに向けて話し合っていくことが重要だと思うのですが、こういった底上げの問題についてもしっかりと議論していく必要があるのかなと思います。

いずれにしましても企業、労働者の多様な実態を踏まえて、きめ細かな議論をしていくことが重要だと思っておりますので、ぜひよろしくお願ひいたします。

○高橋座長 ありがとうございました。

続きまして、矢島委員、お願ひします。

○矢島委員 ありがとうございます。

先ほど厚生労働省から御案内がありました「働き方・休み方改善ハンドブック」というもので、私どもが宿泊業を取りまとめさせていただいた中で、最初、業界の主だった経営者の方々の話を伺っていても、旅館業で「休む」というのはなかなか難しいという話だったのですが、実際にいくつもの旅館様を取材させていただくと、うまく休みを取らせているところもあるのです。やりようはいろいろとあって、ただ、大事なのは今までもお話が出ていますけれども、動機づけだと思うのです。経営者がどう動機を持つか、それから、働いている人たちが動機を持つか。

旅館業の場合でも、今、働いている人たちはそんなに休みたいと思っていないですよという声が経営者の方からあって、特に地方人里離れたところにある小さな旅館なんかでは、休んでもすることもないですかとか、そういう声が聞こえてくるので、そこをいろいろ議論していく中で、どこに動機を持っていくのかといったら、結局このハンドブックの表紙に書いてあるように、これから若者にこの業界にたくさん来てもらうためにがんばりましょう、と。業界全体で協力し合って、やりようはあるのだから、やらないよりはみんなでしっかり休みはとれるということを実践して、一緒にアピールしていくことで若者を呼び込むということはどうですかというと、多くの経営者の方がうなずいてくださったということがあります。

ですので、業界や企業にとってどういう動機づけ良いのかということを考えていくことは、非常に重要なと思います。

最近本当に働き方が厳しい業界からこの問題についての御相談が増えています、例えば警察、マスコミ、医療機関、商社、IT、製造業、などで働き方の検討をさせていただく中で、どうやって動機を共有していくか。意外に多くの人がその動機を持っているということをお互いに気づいていただくことが、とても重要だということがわかつてきました。

一般論で言うと、動機やニーズを持つのは、子供のいる女性だけではないかという認識を人事の方などもお持ちなのですけれども、実際にワークショップとかで、先日も警察で30歳の署員の方に集まっていたので、研修という形でワークショップをやりましたが、意外に多くの男性が家事・育児に参加しているということが出てきました。そういったことで同じ警察の男性の中でもそういうニーズを持っていました、あるいは実際に実践できている方はたくさんいるんだということを共有していくことが、とても大事だと思います。

特に警察、マスコミ、医療従事者という方々は、社会的使命みたいなものがイメージとして枷になって、なかなかそういう主張をするチャンスがこれまでなかったというところがあります。ですので、そういう機会をつくることがとても重要だと思います。イギリスで警察官のワーク・ライフ・バランスと仕事のストレスについての研究などもあるのですが、その中では完全に仕事を忘れて休むという時間を持つことがとても大事だと言われています。以前、病院のヒアリングをさせていただいたときも、オンコール体制で休んでいることが多い。呼び出させる可能性がある中で休みをとっている。マスコミの方もそうなのですけれども、医者の方などもそういう状態で休んでいるのでいつ呼び出されるか分からない休みというのがあるのですが、の中でも少しの日数でも完全に呼び出される可能性のない休みをいかに確保していくか。きちんと仕事を忘れられる休みを確保していくかということもとても大事だと思います。

この動機ということに関連してなのですが、大企業を中心に鬱の問題というのは非常に深刻であると思うのですが、かつては鬱の問題が語られるとき職場、仕事のストレスとか職場の人間関係による鬱の問題が語られていましたが、最近、人事の方などに伺うと、必ずしも仕事のストレスとか職場の問題で鬱になるのではなくて、家庭の問題やプライベートのこととなる。もちろん介護などの問題もあります。けれども、だからと言って職場は関係ないと言うのではなくて、従業員がそういったプライベートでもさまざまな問題に直面したときに、その問題に向き合う時間をとれるか。のために休みがとれるかということも大事な視点になってくるのだと思います。

私がここ数年考えているのが、身近な人が亡くなったときに「喪に服す」という考え方には儀礼的な意味だけではなくて、先ほど佐藤先生おっしゃったように、人間として一生を生きる上でそういった身近な人の死に向かい合ったときに、きちんとそのことに向き合えたかどうかということが、とても重要ではないかということです。私も40代後半になりましたそういうことに直面しますけれども、なかなかそういう時間が今の日本人は持てていないのではないかということが気になるようになりました。

実は今週の頭に大学の後輩の訃報を受け取りましたが、数年前にも同年代の友人を立て続けに亡くしたときに、お別れにかけつけましたが、急死でしたので、なかなか駆けつけられない友人もたくさんおりました。親族だけではなくて身近な友人の最期であるとか、あるいは病に倒れたときに見舞うとか、そういったことを仕事を優先にして後回しにしてしまったということが、かなり今の社会の中で大きな尾を引いている問題なのではないか。子供たちに命の大切さみたいなことを学校教育で幾ら教えようとしても、大人たちのそういう姿勢を見ていたら、経済優先、命よりもそういうことが優先なのではないかということが、自然に社会の空気として蔓延しているのではないかということを感じます。

最後に、先ほど申し上げました女性の活躍ということについてなのですから、小室さんもおっしゃいましたが、今、管理職になることが女性たちに課題として突きつけられていますけれども、周りの男性たちの働き方を見ていると、とても同じようにはできな

い。これまで7割の女性が妊娠・出産で離職していた状況が、離職せずに短時間勤務という形であったら続けられるというところにようやく足がかかるところなのです。この先に行くのに、例えばフルタイムで働くかといったときに、フルタイムの男性の働き方、それから、必要なときに休みがとれるかということ。そういうことが女性たちの次のステップには非常に重要なことだということもお話しておきたいと思います。

以上です。

○高橋座長 ありがとうございました。

もういただいた時間が来てしまいました。初回ですけれども、大変示唆に富む御意見をたくさん頂戴したと思います。いただいた御意見につきましては、事務方で整理をして、その結果を踏まえつつ、次回以降の議論に生かしていきたいと思います。ヒアリング先についても御意見を頂戴しましたので反映していきたいと思います。

次回ですけれども、10月7日火曜日14時に開催する予定でございます。よろしくお願ひいたします。

それでは、これにて本日の会議を終了させていただきます。どうも本日はお忙しい中ありがとうございました。