

## 新三本の矢の実現に向けた「ニッポン一億総活躍プラン」を策定——働き方改革が最大のチャレンジ

政府は6月2日、「ニッポン一億総活躍プラン」を閣議決定した。昨年の10月29日に、安倍首相を議長とする「一億総活躍国民会議」を設置し、8回にわたる議論を重ねてきたもの。また、全国4カ所における実現対話やパート・契約労働者、20代の若年者、介護者との懇談会等も踏まえてまとめ上げた。

プランでは、誰もが活躍できる「一億総活躍社会」を目指し、「戦後最大の名目GDP600兆円」「希望出生率1.8」「介護離職ゼロ」の実現という三つの目標を設定。そのためには「希望を生み出す強い経済」「夢をつむぐ子育て支援」「安心につながる社会保障」の三つの柱（矢）で構成する政策が求められるとした。具体的には、計43項目にわたる対応施策について、第一（22項目）の矢は6年間、第二（12項目）・第三（9項目）の矢は10年間の期限を区切り、何をいつまでに実行するかというロードマップの形で明示した。

### アベノミクスの成果と今後の姿

#### 就業者数は100万人以上増加

プランでは冒頭、3年間のアベノミクスの成果について、「国民総所得は40兆円近く増加し、国の税収は15兆円増えた。日本企業の収益は、史上最高の水準に達している。その企業収益は、着実に雇用や賃金に回っている」と指摘。また、「就業者数は100万人以上増え、政権交代前は、ほとんど行

われなかったベースアップが、3年連続、多くの企業で実現する見込みとなっている。失業者は60万人程度減り、失業率は3.2%と18年ぶりの低水準で推移し、有効求人倍率は24年ぶりの高水準である。物価は反転し、2年連続で上昇している。GDPデフレーターは8四半期連続でプラスが続き、GDPギャップはマイナスであるが縮小傾向にある」などと強調した。

#### 少子高齢化と真正面から対峙

しかし一方で、プランは「我が国の経済成長の隘路の根本には、少子高齢化という構造的な問題がある」と指摘。「この30年ほどの間、出生率は大幅に低下（1984年の1.81から2005年の1.26まで、その後も1.3~1.4程度で推移）し、高齢化率は着実に上昇した（1984年の9.9%から2014年の26.0%）。日本の総人口は、2008年を境に減少局面に入った。減少スピードは今後、加速度的に高まっていき、2020年代初めは毎年60万人程度の減少であるが、それが2040年代頃には毎年100万人程度の減少スピードにまで加速し、このままでは約100年後（2100年）には5,000万人を切ることが推計されている」などとする危機感を示した。

そのうえで、「こうした少子高齢化の進行が、労働供給の減少のみならず、将来の経済規模の縮小や生活水準の低下を招き、経済の持続可能性を危うくするという認識が、将来に対する不安・悲観へとつながっている。日本が、少

子高齢化に死にもの狂いで取り組んでいけない限り、日本への持続的な投資は期待できない。これが、アベノミクス第1ステージで得られた結論であった」とし、「アベノミクスの第2ステージは、この少子高齢化の問題に真正面から立ち向かう」と強調した。

#### 一億総活躍社会は究極の成長戦略

プランでは「少子高齢化の流れに歯止めをかけ、誰もが生きがいを感ぜられる社会を創る」とし、「一億総活躍社会は、女性も男性も、お年寄りも若者も、一度失敗を経験した方も、障害や難病のある方も、家庭で、職場で、地域で、誰もが活躍できる全員参加型の社会である。これは単なる社会政策ではなく、究極の成長戦略である」などと指摘した。

また、「半世紀後の未来でも、人口1億人を維持する」として、「（少子高齢化は）必ず克服できると信じて、これまでの発想にとらわれることなく、あらゆる政策手段を尽くしていく。就職の際に既卒者が冷遇される『壁』、再チャレンジを阻む『壁』、子育てや介護との両立という『壁』、定年退職・年齢の『壁』、男女の役割分担の『壁』、やりたいと思うことがあっても、様々な『壁』が立ちほだかる現実がある。こうした『壁』を一つ一つ取り除く。日本を成長できる国へと変えていくため、ニッポン一億総活躍プランで定めたロードマップを一步一步、着実に前進させていく」などと強調した。

### 新三本の矢を提示

誰もが活躍できる「一億総活躍社会」の実現に向けて、プランでは「『戦後最大の名目GDP600兆円』『希望出生率1.8』『介護離職ゼロ』という強い大きな目標を掲げ、この三つの的に向かって新しい三本の矢を放つ」とし、必要な政策の方向性について説明している。

新たな第一の矢は「希望を生み出す強い経済」であり、「イノベーションと働き方改革による生産性の向上と労働力の確保により、サプライサイドを強化するとともに、経済の好循環を回し続け、潜在的な需要を掘り起こして内需を拡大していく。地方に眠る可能性を更に開花させる。既存の規制・制度の改革を断行する」などとした。

第二の矢は「夢をつむぐ子育て支援」で、「一人でも多くの若者たちの、結婚や出産の希望を叶える」ほか、「安心して子供を産み育てることができる社会を創る。日本の未来、それは子供たちである。子供たちの誰もが、頑張れば大きな夢をつむいでいくことができる社会を創り上げる」などとしている。

そして、第三の矢は「安心につながる社会保障」である。「介護離職者は年間10万人を超えている。離職を機に、高齢者と現役世代が共倒れする現実がある。東京オリンピック・パラリンピックが開催される2020年には、いわゆる団塊の世代が70歳を超える。日本の大黒柱、団塊ジュニア世代が大量離職すれば、経済社会は成り立たない」として、「介護しながら仕事を続けることができる『介護離職ゼロ』という明確な目標を掲げ、現役世代の『安心』を確保する社会保障制度へと改革を進めていく」などとした。

また、「成長と分配の好循環を形作っ

ていくためには、新・三本の矢に加えて、三本の矢を貫く横断的課題である働き方改革と生産性向上という重要課題に取り組んでいくことが重要である」と強調した。

以降は、三つの目標等の実現に向けた取り組みの方向性について、プランの記述に沿いながら、順を追ってしていく。

### 働き方改革等に向けた取り組み

#### 合理的な待遇差の事例等をガイドラインで策定へ

プランではまず、三本の矢の横断的な課題として、重要かつ「最大のチャレンジ」と位置づけている「働き方改革」について、①同一労働同一賃金の実現など非正規雇用の待遇改善、②長時間労働の是正、③高齢者の就労促進——の三つの切り口で説明している。

それによると、①について「女性や若者などの多様で柔軟な働き方の選択を広げるためには、我が国の労働者の約4割を占める非正規雇用労働者の待遇改善は、待ったなしの重要課題である」と指摘。「再チャレンジ可能な社会をつくるためにも、正規か、非正規かといった雇用の形態にかかわらず均等・均衡待遇を確保する。そして、同一労働同一賃金の実現に踏み込む」とし、「同一労働同一賃金の実現に向けて、我が国の雇用慣行には十分に留意しつつ、躊躇なく法改正の準備を進める。労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法の的確な運用を図るため、どのような待遇差が合理的であるかまたは不合理であるかを事例等で示すガイドラインを策定する。非正規という言葉無くす決意で臨む」などと明記した(図)。

そのうえで、具体的な「プロセスとしては、ガイドラインの策定等を通じ、

不合理な待遇差として是正すべきものを明らかにする。その是正が円滑に行われるよう、欧州の制度も参考にしつつ、不合理な待遇差に関する司法判断の根拠規定の整備、非正規雇用労働者と正規労働者との待遇差に関する事業者の説明義務の整備などを含め、労働契約法、パートタイム労働法及び労働者派遣法の一括改正等を検討し、関連法案を国会に提出する」とし、「これらにより、正規労働者と非正規雇用労働者の賃金差について、欧州諸国に遜色のない水準を目指す」とした。

#### 最低賃金は加重平均1,000円を目指す

また、①の一環として、最低賃金については「年率3%程度を目途として、名目GDP成長率にも配慮しつつ引き上げていく」とした。これにより「全国加重平均が1,000円となることを目指す」とし、「このような最低賃金の引き上げに向けて、中小企業、小規模事業者の生産性向上等のための支援や取引条件の改善を図る」という。

さらに、GDPの7割を占めるサービス産業の賃金を改善していくには、「生産性向上が不可欠である」と指摘。そのうえで「サービスの質が見える化し、トラック運送、旅館、スーパーなどの分野で、業種の特性に沿った指針を策定し、法的枠組みに基づく税制や金融による支援を集中的に行うことにより、サービス業が適正な価格を課することができる取引慣行を確立する」ほか、「一人親方や中小零細事業主が安心して就業できる環境の整備を進める」などとした。

#### 36協定の時間外労働規制のあり方についても検討を開始

一方、②については「今こそ、長時間労働の是正に向けて背中を押してい

図 「ニッポン一億総活躍プラン」より抜粋

希望出生率  
1.8の実現

希望どおりの人数の出産・子育て（仕事と育児が両立できる環境整備）

⑧ 働き方改革の推進（その1） ※「介護離職ゼロの実現」⑤再掲

**【国民生活における課題】**  
**<非正規雇用>**  
 非正規雇用は、増加傾向が続いている。  
 ・1984年604万人⇒2005年1634万人⇒2015年1980万人  
 例えば女性では、三十代半ば以降、自ら非正規雇用を選択している方が多いなど、子育てや介護をしながら、多様な働き方を選択したい方が多い。  
 ・不本意非正規の割合（2014年平均）  
 男女計 25-34歳28.4%、35-44歳18.7%、45-54歳18.3%、55-64歳16.9%  
 うち女性 25-34歳21.2%、35-44歳12.9%、45-54歳13.2%、55-64歳11.4%  
 欧州各国に比して、正規労働者と非正規労働者の賃金格差が大きい。  
 ・フルタイムに対するパートタイムの賃金水準：  
 日56.6% 米30.3% 英71.4% 独79.3% 仏89.1% 伊70.8% 蘭78.8% 丁70.0% 典83.1%

**【今後の対応の方向性】**  
 働き方改革を、この3年間の最大のチャレンジと位置付け、同一労働同一賃金の実現など非正規雇用労働者の待遇改善、総労働時間抑制等の長時間労働是正、65歳以降の継続雇用・65歳までの定年延長企業の奨励等の高齢者就労促進に取り組み、多様な働き方の選択肢を広げる。  
**【具体的な施策】**  
**（非正規雇用労働者の待遇改善）**  
 ・女性や若者などの多様で柔軟な働き方の選択を広げるべく、非正規雇用労働者の待遇改善を更に徹底していく必要があり、同一労働同一賃金を実現するため、  
 ①労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法の的確な運用を図るため、どのような待遇差が合理的であるか又は不合理であるかを事例等で示すガイドラインを策定し、普及啓発を行う。  
 ②ガイドラインの策定等を通じ、不合理な待遇差としては正すべきものを明らかにする。その是正が円滑に行われるよう、欧州の制度も参考にしつつ、不合理な待遇差に関する司法判断の根拠規定の整備、非正規雇用労働者と正規労働者との待遇差に関する事業者の説明義務の整備などを含め、労働契約法、パートタイム労働法及び労働者派遣法の一括改正等を検討し、関連法案を国会に提出する。  
 ・最低賃金については、年率3%程度を目標として、名目GDP成長率にも配慮しつつ引き上げていく。これにより、全国加重平均が1000円となることを目指す。このような最低賃金の引上げに向けて、中小企業・小規模事業者の生産性向上等のための支援や取引条件の改善を図る。

年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度以降	指標
同一労働同一賃金の実現など非正規雇用労働者の待遇改善		ガイドラインの策定・運用 制度の検討、法案提出		ガイドラインの運用 新制度の施行									フルタイムに対するパートタイムの賃金割合： 2014年56.6% ⇒欧州諸国に遜色のない水準を目指す  不本意非正規雇用労働者の割合： 2014年18.1% ⇒2020年10%以下
		キャリアアップ助成金の活用促進、非正規雇用労働者の能力開発機会の充実、業界団体等に対する待遇改善の要請、無期転換ルールの周知等による非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進											

くことが重要である」として、「週49時間以上働いている労働者の割合は、欧州諸国では1割であるが、我が国では2割となっている。このため、法規制の執行を強化する」とした。

また、「長時間労働の背景として、親事業者の下請代金法・独占禁止法違反が疑われる場合に、中小企業庁や公正取引委員会に通報する制度を構築し、下請けなどの取引条件にも踏み込んで長時間労働を是正する仕組みを構築する」ほか、「労働基準法については、労使で合意すれば上限なく時間外労働が認められる、いわゆる36協定における時間外労働規制の在り方について、再検討を開始する。時間外労働時間について、欧州諸国に遜色のない水準を

目指す。併せて若者の長時間労働の是正を目指し、女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法等の見直しを進める」などとした。

さらに、③については「人口が減少する中で我が国の成長力を確保していくためにも、高齢者の就業率を高めていくことが重要である」として、「将来的に継続雇用年齢や定年年齢の引上げを進めていくためには、そのための環境を整えていく必要がある。企業の自発的な動きが広がるよう、65歳以降の継続雇用延長や65歳までの定年延長を行う企業等に対する支援を実施し、企業への働きかけを行う」とした。

また、「継続雇用延長や定年延長を実現するための優良事例の横展開、高

齢者雇用を支える改正雇用保険法の施行、企業における再就職受入支援や高齢者の就労マッチング支援の強化などを進める」などとした。

希望出生率1.8に向けた取り組み

三本の矢の取り組みの方向性としては、まず、「希望出生率1.8」の実現に向けた取り組み（第二の矢）について、①子育て・介護の環境整備や、②すべての子どもが希望する教育を受けられる環境の整備に加え、③女性の活躍、④結婚支援の充実、⑤若者・子育て世帯への支援、⑥子育てを家族で支える三世帯同居・近居しやすい環境づくり、⑦社会生活を円滑に営む上での困難を有する子ども・若者等の活躍支援――

の七つの切り口で整理している。

### 追加的な処遇改善等で9万人の保育士を確保

このうち、①では「保育士の処遇」について触れ、「2015年度において人事院勧告に従った2%に加え、消費税財源を活用した3%相当、平成27年（2015年）度補正予算では1.9%相当の処遇改善を行った」と指摘。そのうえで、「新たに『経済財政運営と改革の基本方針2015』等に記載されている更なる『質の向上』の一環としての2%相当の処遇改善を行うとともに、予算措置が執行面で適切に賃金に反映されるようにしつつ、キャリアアップの仕組みを構築し、保育士としての技能・経験を積んだ職員について、現在4万円程度ある全産業の女性労働者との賃金差がなくなるよう、追加的な処遇改善を行う。児童養護施設等においても、その業務に相応の処遇改善を行う」などとした。

また、「保育の受け皿整備に加えて、保育士の処遇改善、多様な人材の確保・育成、生産性の向上を通じた労働負担の軽減を柱として9万人の保育人材の確保に総合的に取り組み、待機児童解消の実現を目指す」という。

### 復職に向けた企業への働きかけも

③については、「女性の活躍は一億総活躍の中核である。ポテンシャルを秘めている女性が我が国には数多くおり、一人ひとりの女性が自らの希望に応じて活躍できる社会づくりを加速することが重要である」とし、「子育て等で一度退職した正社員が復職する道が一層開かれるよう、企業への働きかけを行う」とした。また、「大学・専修学校等における実践的な学び直し機会の提供を図る」ほか、「マザーズハ

ローワーク事業について、拠点数の拡充及びニーズを踏まえた機能強化を図る」とした。

さらに、「本年4月から全面施行された女性活躍推進法に基づき、企業における女性活躍のための行動計画の策定・情報公表などを推進する」ことや、「総合評価落札方式等による国の調達において、契約の内容に応じて、ワーク・ライフ・バランスを加点項目に設定する」ことも提起。また、「多様な正社員、テレワークの普及など女性が働きやすい環境整備、いわゆるセクハラ・マタハラ防止に向けた取組等を推進する」ことや、「男性の家事・育児・介護等への主体的参画を促進する」こと、「ひとり親が就職に有利な看護師等の資格を取得できるよう、貸付・給付金事業を推進する」こと等も挙げた。

このほか、「住民基本台帳法施行令等の改正を行い、マイナンバーカードに旧姓の併記を可能とする」ことにも言及した。また、「女性リーダー育成モデルプログラムの全国への普及を行うとともに、女性が継続就業でき、リーダー層に登用される人材として成長できるよう、役員候補段階の女性を対象にしたリーダー育成研修等の先進的な取組を推進する」ほか、「女性起業家に対する支援を強化する」など、多様で網羅的な施策を講じていくとしている。

### 介護離職ゼロに向けた取り組み

一方、「介護離職ゼロ」の実現に向けた取り組み（第三の矢）の方向性としては、①介護の環境整備、②健康寿命の延伸と介護負担の軽減、③障がい者、難病患者、がん患者等の活躍支援、④地域共生社会の実現——の四つの切り口でまとめている。

### キャリアアップの仕組みの構築等で介護人材25万人を確保

このうち、①については「昨年末の緊急対策（『一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策』（平成27年11月26日）において、介護の受け皿を38万人分以上から50万人分以上へ拡大することなどを盛り込んだ」。プランでは、さらに、「介護人材の処遇については、競合他産業との賃金差がなくなるよう、2017年度からキャリアアップの仕組みを構築し、月額平均1万円相当の改善を行う」とし、「この際、介護保険制度の下で対応することを基本に、予算編成過程で検討する。なお、障害福祉人材の処遇についても、介護人材と同様の考え方に立って予算編成過程で検討する」などとした。

また、「多様な介護人材の確保・育成に向けて、介護福祉士を目指す学生に返済を免除する月5万円の修学資金貸付制度や、いったん仕事を離れた人が再び仕事に就く場合の20万円の再就職準備金貸付制度の更なる充実、高齢人材の活用等を図る」ほか、「介護ロボットの活用促進やICT等を活用した生産性向上の推進、行政が求める帳票等の文書量の半減などに取り組む。さらに、改正介護休業制度の着実な実施や、介護休業の取得促進に関する周知・啓発の強化を行うなど、仕事と介護の両立が可能な働き方の普及を促進する」などとした。

そして、「介護の受け皿整備に加え、介護の仕事の魅力を向上し、介護人材の処遇改善、多様な人材の確保・育成、生産性の向上を通じた労働負担の軽減を柱として25万人の介護人材の確保に総合的に取り組む」ほか、「経済連携協定(EPA)に基づく専門的介護人材の活用を着実に進めるとともに、出入国管理及び難民認定法の一部を改正す

る法律案の成立後、これらの仕組みに基づく外国人材の受入れについて、それぞれの制度趣旨に沿って積極的に進めていく」などとしている。

### 名目GDP600兆円に向けた取り組み

「戦後最大の名目GDP600兆円」に向けた取り組み（第一の矢）に関しては、「アベノミクス第1ステージでは、農業、医療、エネルギーといった分野における岩盤規制改革、法人税改革、コーポレートガバナンスの強化、TPP（環太平洋パートナーシップ協定）の署名に大胆かつスピード感をもって取り組み、ビジネス環境を抜本的に変革してきた。いわゆる『六重苦』も解消されつつあり、企業は過去最高の収益を上げている」などと指摘した。

### さらなる賃上げ・可処分所得の増加を

そのうえで、今後の方向性として「世界に目を向ければ、『第4次産業革命』が世界を席巻しており、各国は『待ったなし』の対応が迫られている。デフレから完全に脱却し、力強い成長軌道に乗せることができるかは、このタイミングをとらえ、未来に向けた投資や、更なる賃上げ・可処分所得の増加を実現し、消費を拡大できるかにかかっている」などとして、①第4次産業革命、②世界最先端の健康立国へ、③環境・エネルギー制約の克服と投資拡大、④スポーツの成長産業化、⑤2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会に向けた見える化プロジェクト、⑥既存住宅流通・リフォーム市場の活性化、⑦サービス産業の生産性向上、⑧中堅・中小企業・小規模事業者の革新、⑨攻めの農林水産業の展開と輸出促進、⑩観光先進国の実現、⑪地方創生、⑫国土強靱化、ストック効果の高い社会資本整備、⑬消費・投資喚起策、

⑭生産性革命を実現する税制・制度改革、⑮イノベーション創出・チャレンジ精神に溢れる人材の創出、⑯海外の成長市場の取り込み——の16にわたる多様な施策を列挙した。

### 世界に先駆けて第4次産業革命を実現

このうち、①については「インターネットを介して全てのモノが繋がり、収集・蓄積されたビッグデータを人工知能が解析することで、人間だけでは思いつきもしなかった新しい価値、商品、サービスが生まれる。未知の領域に力強く踏み出し、世界に先駆けて第4次産業革命を実現するため、産学官の叡智を結集し、製造現場など我が国の強みを活かした戦略を官民で共有する」として、「ビジネスの世界の新潮流であるIoT・ビッグデータ・人工知能とロボットや情報端末等も活用し、自動走行や製造現場等での産業応用化を促していく」ことや、「サイバーセキュリティに十分配慮しつつ、企業や組織の垣根を超えたデータ利活用を推進する」こと、また、「第4次産業革命を我が国全体に普及させる鍵は、中堅・中小企業である」ため、「中堅・中小企業のニーズに寄り添い、現場目線でITやロボットの導入が進められるよう支援する」ことなどを挙げた。

### 人工知能等で働き方等は劇的に変化

また、⑮に関連して、「人工知能等の活用によって、仕事の内容や働き方は劇的に変化していくと考えられるが、データを活用して付加価値を生み出すのは『人材』である」と指摘。そのうえで、「第4次産業革命を支える人材の確保・育成に向けて、初等中等教育におけるプログラミング教育の必修化をはじめとするITを活用した教育の全国展開、高等教育における大学院・

大学での数理教育の強化、特定国立研究開発法人等における世界レベルの研究者を糾合した研究と人材育成の一体的推進などに着手する」とし、併せて「獲得競争が激しい高度外国人材を我が国に惹きつけるため、世界最速級の『日本版高度外国人材グリーンカード』を導入し、高度外国人材への永住権付与を迅速化する」などとした。

### 2020年度に賃金総額全体は約20.5兆円、可処分所得は約16.9兆円増加

なお、プランでは、こうした施策を通じた効果についても試算している。それによると、少なくとも①子育て支援の充実、②介護支援の充実、③高齢者雇用の促進といった政策により、「それらの政策がなかった場合に比べ、労働者数は2020年度には約117万人、2025年度には約204万人増加することが見込まれる。そうした労働者の増加により、賃金総額は、2020年度に約3.3兆円、2025年度に約5.8兆円増加すると見込まれる」という。

また、④非正規雇用者の待遇改善や⑤最低賃金の引き上げが実現すれば、「それらの政策がなかった場合に比べて時間あたり賃金が上昇し、賃金総額は2020年度には約17.2兆円、2025年度には約23.7兆円増加することが見込まれる」としている。

そして、①～⑤までの政策効果として「賃金総額全体は2020年度に約20.5兆円、2025年度に約29.5兆円増加することが見込まれる。こうした賃金総額全体の増加が、可処分所得を2020年度に約16.9兆円、2025年度に約24.3兆円押し上げ、それにより消費支出は、2020年度に約13.7兆円、2025年度に約20.4兆円増加することが見込まれる」などとしている。

(調査・解析部)