

「実効性ある働き方改革の実現に向けての提言」について

関西経済連合会はこのたび、「実効性ある働き方改革の実現に向けての提言」を取りまとめました。

政府は、昨年6月に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」のもと、9月には「働き方改革実現会議」を設置し、2016年度内の実行計画策定に向けて、現在、非正規雇用の処遇改善や長時間労働の是正等に関する具体的な検討を進めています。

当会としても、政府の働き方改革の政策目的に賛同し、特に雇用形態の違いによる不合理な処遇差の解消と長時間労働の是正は急務の課題と認識しています。実効性ある働き方改革の実現に向けては、企業が自主的な取り組みを強化し、政府はその取り組みを支える環境を整備するなど、官民が一体となって、それぞれの役割を果たしていくことが重要です。

そこで当会は、企業の自主的な取り組みを強化するため、働き方改革に関する基本的な考え方や具体的な検討項目例を明示し、会員企業に対して労使間で自社制度の検証や検討を呼びかけるとともに、多様で柔軟性のある働き方を可能とする雇用労働環境の整備を、政府に要望することとしました。本提言のポイントは以下のとおりです。

当会としては、今後、本提言を政府・与党に建議するとともに、会員企業に対し積極的な対応を呼びかけることで、実効性ある働き方改革を実現し、多様な人材が関西で活躍できるよう取り組んでまいります。

<本提言のポイント>

①非正規雇用とされる労働者の処遇改善(同一労働同一賃金ガイドライン案)について

(企業の自主的な取り組みの強化)

- ・企業は、有期雇用労働者・パートタイム労働者・派遣労働者等の処遇改善に向け、労使で十分に議論を尽くす。また、政府の同一労働同一賃金ガイドライン案(以下、ガイドライン案)についても、自社制度を検証し、是正の必要性やあり方等を協議する。
- ・関経連として、各社の状況にあわせて選択的あるいは段階的に検討する項目を例示して会員企業に対応を呼びかける。(例)教育訓練機会の付与、正社員以外への賃金表の導入、多様な社員区分の設定、正社員登用の推進 等

(政府に対する意見)

- ・ガイドライン案への対応には、労使間で検証・協議を尽くすための期間を十分に確保してもらいたい。
- ・関連法改正の立案にあたっては、現行法の不合理性要件は維持されるべき。処遇差の合理性について訴訟時の立証責任を使用者が負う仕組みへの転換は、結果的に正規・非正規の二極化を招きかねない。

②長時間労働の是正(時間外労働規制)について

(企業の自主的な取り組みの強化)

- ・企業は、長時間労働を是とする社内の意識や慣行を改革するとともに、現行法の遵守と適正な運用に努める。また、有給休暇の取得促進や不必要な残業の削減等、労使一体で長時間労働の是正に取り組む。
- ・関経連として、各社の状況にあわせて選択的あるいは段階的に検討する項目を例示して会員企業に対応を呼びかける。(例)在宅勤務やフレックスタイム制などの制度導入、労働時間削減に向けた労使委員会の設置 等

(政府に対する意見)

- ・36協定における上限規制については、労働者の保護を念頭に置きつつ、業態、業務の繁忙期等の個別事情に対応できる柔軟性を確保すべき。

実効性ある働き方改革の実現に向けての提言

公益社団法人 関西経済連合会

安倍政権は、昨年6月に閣議決定した「ニッポン一億総活躍プラン」において、一億総活躍社会の実現に向けた横断的課題として「働き方改革」を位置づけ、多様な働き方を可能とする社会への変革に取り組むとした。9月には「働き方改革実現会議（以下、実現会議）」を設置し、非正規雇用の処遇改善や長時間労働の是正など9つの検討テーマについて、年度内に実行計画を策定し、関連法案を国会に提出する方針を示した。

そこで当会は、「働き方改革」に関する基本的な考え方を取りまとめ、その実効性ある実現に向けて、政府に対し要望するとともに、関西経済界としての取り組みについて、会員企業に呼びかけるものである。

I. 基本認識

労働力人口が減少する中で、わが国経済が持続的に成長するためには、働き方改革により、企業競争力の源泉である優秀な人材の確保・定着と生産性の維持・向上を図ることが欠かせない。「働き方改革」とは、労働者がそれぞれの状況に応じて自立的に選択できる「多様で柔軟な働き方の実現」であり、女性、高年齢者、障がい者、外国人などを含め「多様な人材が能力を発揮できる環境の整備」である。企業にとって、活動の多様化やグローバル化への対応とあわせ、働き方改革に取り組むことが極めて重要だと考える。実効性ある働き方改革の実現に向けて、企業は自主的な取り組みを強化し、政府ならびに経済団体は企業の取り組みを支える環境づくりを担うことが役割となる。政府には、多様で柔軟な働き方を可能とする雇用労働環境の整備に取り組んでもらいたい。当会としても、多様な人材の活躍を促進する取り組みを、地域の政労使一体となって進めていく。

特に、実現会議において働き方改革のポイントだと指摘された「正規と非正規の労働者の格差」と「長時間労働」は、解決すべき急務の課題である。現行法のもと、既に、官民の取り組みが強化されつつあるが、

企業には、さらに一層、雇用形態の違いによる不合理な処遇差の解消と長時間労働の是正に努め、改善の動きを確かなものとしていくことが求められている。当会は、安倍政権の働き方改革の政策目的に賛同し、関西経済界としての取り組みの継続・強化に努める。実現会議には、規制の強化だけではなく、官民が一体となり、それぞれの役割を發揮しながら、より実効性ある対応を総合的に進めていくような実行計画の策定を求めたい。

II. 政府の働き方改革実現に向けた取り組みに対する意見

1. 非正規雇用とされる労働者の処遇改善や長時間労働の是正

実現会議の検討テーマのうち、非正規雇用とされる労働者（有期雇用労働者・パートタイム労働者・派遣労働者など）の処遇改善や長時間労働の是正については、「同一労働同一賃金ガイドライン案」や「時間外労働規制のあり方」に関して、政府内にそれぞれ検討組織が設置され、具体的な検討が進められている。

そもそも、非正規雇用とされる働き方の様態や、労働者側の働き方に対する考え方はさまざまであり、これらをひとまとめにした処遇改善の議論には無理がある。同一労働同一賃金ガイドライン案にも示された通り、「非正規」という言葉は一掃し、それぞれを多様な働き方の選択肢として位置づけた対応が重要である。まずは、政府が先導して、「非正規」という呼称を止め、新たな呼称に変えることが先決である。

その上で、こうした検討の動きに対し、以下の通り要望する。

①非正規雇用とされる労働者の処遇改善

同一労働同一賃金ガイドライン案として、基本給や諸手当、福利厚生・教育訓練等における不合理な処遇差についての考え方が取りまとめられた。これらの諸制度は、企業の成長段階や業態等に応じて多様な形で独自に発展してきたものである。同一労働同一賃金ガイドライン案への対応には、各制度の設置経緯や企業規模、各雇用形態の状況等の個別事情を踏まえ、労使間で検証・協議を尽くす必要があり、そのための期間を十分に確保してもらいたい。

今後、政府は、関連法改正の立案作業を進め、関係者の意見や改正法案についての国会審議を踏まえて、最終的に、本ガイドライン案を確定するとしている。立案にあたっては、現行法の「不合理性要件」

（処遇差が不合理と認められるものかどうかを要件として労働条件の違法性を評価する仕組み）は維持されるべきと考える。欧州では、

産業横断的な職務給制度が社会的に確立しているため、処遇差が合理的なものかどうかを評価する仕組み（合理性要件）には無理がない。これに対し、企業ごとに賃金制度の内容が多様であり、労使の協議により運用しているわが国においては、処遇差の合理性について訴訟時の立証責任を使用者が負う仕組みへ転換することは問題が多い。訴訟の頻発が予想され、企業側の訴訟対応の負担も大きくなることから、本人の能力や希望等を踏まえた人材活用が委縮しかねない。結果的に、正規・非正規の業務の分離による2極化を招き、多様な働き方の普及を阻害することになる。特に、人手不足の中小企業の人材活用への悪影響が懸念される。

②長時間労働の是正

企業の労働生産性の低下や従業員の健康問題への対応の必要性の高まりから、長時間労働を是とするような意識や職場風土を変革し、ワークライフバランスを重視した誰もが働きやすい職場環境の整備が強く求められている。

時間外労働規制のあり方については、まずは、現行法のもとで、各企業の経営者が強いリーダーシップを発揮し、労使一体で改善の取り組みを進め、政府は企業の自発的な取り組みを促すメッセージを発し、支援も強化していくことが必要である。その上で、検討課題となっている「36協定における上限規制」については、労働者の保護を念頭に置きつつ、業態の特性、業務の繁忙期、突発事項への対応などの個別事情に対応できる柔軟性を確保するため、規制する一定期間の長さや連続性（一定期間の平均時間で評価すること）などを考慮すべきだと考える。一方、「勤務間インターバル規制」については、一律の規制となると事業の柔軟性を損ないかねないことから、中小企業はじめ企業現場への影響を十分に考慮して慎重に検討すべきである。

③適切な関連法改正のプロセス

実現会議は年度内に実行計画を策定し、関連法案を国会に提出する方針を示した。実行計画に基づく法律の立案作業においては、これまでのプロセスに従い、政府案に対し各界が議論・検討を尽くし、合意に至るまでの時間を十分に確保すべきである。

その際には、働き方改革の実効性を高めるため、次の章にまとめた政策課題についても十分に議論し、雇用の流動化や解雇規制のあり方などを含め雇用労働政策全体として望ましい法体系を構築していくべきだと考える。

2. 働き方改革の実効性を高めるための雇用労働環境の整備

実現会議の検討テーマに位置づけられた、多様で柔軟な働き方を可能とし、多様な人材の活躍を促進する雇用労働環境の整備に向けて、政府に対応を求める政策課題について、以下の通り要望する。

①雇用の流動化の促進

成長分野や雇用吸収力の高い産業への転職や再就職を可能とするためには、企業間の労働力の移動を円滑にし、雇用の流動性を高めることが必要である。具体的には、職業訓練や学びなおしの機会提供などの人材育成支援の強化とともに、企業横断的な職業能力の評価制度などの整備が求められる。また、円滑な労働力移動を妨げる解雇規制の見直しも必要であり、セーフティネットとなる雇用保険制度および社会保障制度を含めた議論が急がれる。

②働き方に中立的な税制・社会保障制度の改革

働き方に中立的な税制・社会保障制度については、女性活躍推進の観点などから、多様で柔軟な働き方の選択に影響せず、就業調整を意識しなくてすむよう、各種控除の適正化や新たな助成対応など、総合的な制度改革の検討と政策パッケージの提示による合意形成が必要になると考える。

③障がい者の就労促進

障がい者の就労を促進するためには、その雇用準備、採用、定着、能力向上までを視野に入れた総合的な支援施策が必要である。このため、例えば、雇用に関する助成金の支給を採用当初のみならず、定着が促進されるよう5年から10年に支給対象期間を拡大することが望まれる。また、障がい者本人や雇用企業をサポートする労働局、医療機関、就業・生活支援センター等の支援機関の連携と支援強化がより一層必要である。

さらに、障がい者の働く場を拡充する新たな方策の導入も必要である。具体的には、福祉施設への発注額の一定割合を納付金額に充当できるようにする、短時間しか就労できない障がい者についても雇用率にカウントする、精神障がい者の雇用率カウントにも重度区分を設けるなどの柔軟な対応が求められる。

なお、今後の法定雇用率の見直しについては、算定式に基づく機械的な引上げを行わず、障がい者の雇用状況その他事情を総合的に勘案し、労働政策審議会で決定すべきである。

④外国人材の受入れ

外国人材の受入れについては、単なる労働力の観点にとどまらず、多文化共生社会の推進の観点からの検討が必要である。具体的には、留学生の円滑な日本企業への就職を促進するために在留資格変更の審査手続きの迅速化、あるいは高度外国人材のさらなる受入れに向けた永住許可要件の緩和（必要な在留歴を通算で可とする）など制度改革が求められる。なお、技能実習制度の対象職種の拡大については、必要性を個別に見極めたうえで判断すべきと考える。

⑤地方創生と働き方改革

地方創生と働き方改革は並び立つものである。女性や若者など多様な人材の活躍推進の場を提供し、あるいは職住が近接した働きやすい労働環境を形づくるため、政府機関・企業等の地方移転や地方の雇用機会の創出に向けた政策の揺るぎない実行が必要である。

Ⅲ. 関西経済界の積極的な取り組み

実効性ある働き方改革の実現に向けて、各企業には十分な労使協議を踏まえた自主的な取り組みの強化が求められている。また、経済団体は、企業の取り組みを支えるための環境づくりを担う必要がある。こうした観点から、以下の通り、関西経済界として積極的に取り組む姿勢を示すとともに、各社の状況にあわせて選択的あるいは段階的に検討する項目を例示し、会員企業の積極的な対応を呼びかける。

1. 非正規雇用とされる労働者の処遇改善のために

非正規雇用とされる労働者（有期雇用労働者・パートタイム労働者・派遣労働者など）の処遇改善に向け、働き方の様態や考え方の多様性を踏まえ、労使で十分に議論を尽くす。なお、役割・貢献度に応じた賞与・諸手当の支給、福利厚生や職業訓練の均等・均衡化など同一労働同一賃金ガイドライン案に示された項目について、自社制度を検証するとともに、是正の必要性やあり方などを協議することで、不合理だと判断されるような処遇差の解消に努めることが望ましい。

【各社の状況にあわせ選択的・段階的な検討を呼びかける項目の例示】

- ▶ 有期雇用労働者・パートタイム労働者・派遣労働者などのキャリア形成や能力開発に向けた、教育訓練機会の段階的・体系的な付与。
- ▶ 正社員の制度を参考にした、正社員以外の各雇用形態への賃金表の導入や等級制度の整備。

- ▶ 多様な社員区分の設定（勤務地限定社員、職務限定社員、勤務時間限定社員、有期契約社員、パートタイム契約社員、派遣契約社員など）。
- ▶ 意欲と能力のある有期雇用労働者・パートタイム労働者・派遣労働者などの継続雇用・正社員登用の推進。
- ▶ 労使協議に関して、正社員以外の各雇用形態の労働者にも情報が共有され、その意見が公正に反映される仕組みの構築（組合員化を含む）。 など

2. 長時間労働是正のために

経営トップが強いリーダーシップを発揮して、長時間労働を是とする社内の意識や慣行の改革を図る。現行法のもと労使が取り組むべき制度について、双方の理解を促進するとともに、その遵守と適正な運用に努める。また、有給休暇の取得を促進するとともに、業務プロセスの見直し等により不必要な残業を削減するなど、労使一体で長時間労働の是正に取り組む。

【各社の状況にあわせ選択的・段階的な検討を呼びかける項目の例示】

- ▶ 在宅勤務や朝型勤務、フレックスタイム制などの制度導入。
- ▶ 労働時間削減に向けた改善指針の策定、労使委員会の設置、自主改善計画の策定（労働時間等設定改善法の努力義務の実践）。
- ▶ 下請企業の取引条件の改善（納期の適正化）。 など

3. 経済団体としての取り組み

実現会議の検討テーマに位置づけられた、女性や若者の活躍推進、留学生の就業支援、介護離職の防止、高年齢者や障がい者の就労促進など多様な人材が関西の地で活躍できる環境づくりのため、当会は、地域の政労使が一体となった取り組みを展開する。具体的には、実効性ある働き方改革の実現に向けたセミナーの開催等を通じ、個別企業の自主的な取り組みの事例を紹介し、モデルケースとしての普及を図る。

以 上