

# 働き方先進地域KANSAIをめざして(前編)

## ～企業の声をもとめた取り組み～

政府は2017年3月に策定した「働き方改革実行計画」に基づき、「時間外労働の上限規制」や「同一労働同一賃金ガイドライン案」の法制化を進めている。関経連では、こうした法改正の動向を注視しつつ、「政策提言」「会員企業の対応支援」「地域の政労使一体となった機運醸成」により働き方改革を推進し、関西が働き方の先進地域となることをめざしている。今号と次号の2回にわたり、当会の働き方改革への取り組みについて報告する。

### 雇用労働環境の変化を見据えた政策提言

当会では、政府が「働き方改革実行計画」を策定するのに先立ち、2017年2月に「実効性ある働き方改革の実現に向けての提言(以下、提言)」を取りまとめ、政府等へ要望した(『経済人』17年4月号参照)。

提言では、今回の法改正にとどまらず、雇用の流動化や解雇規制のあり方などを含めた雇用労働政策全体を俯瞰して望ましい法体系を構築していくことを求めている。こうした観点から、当会は今後もAI・IoTなどの技術革新のインパクトをはじめとする雇用環境の変化も見据えた政策課題を検討し、必要に応じて政策提言を行っていく。

### 会員企業のニーズや実情にあった対応支援

働き方改革の実効性を高めるには、経済団体が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。そこで当会は、提言で「長時間労働の是正」と「有期雇用労働者等の処遇改善」について具体的な取り組み項目を例示し、積極的な対応を呼びかけた。また、企業のニーズや実情に沿った実務的対応への支援や情報提供を行うため、会員企業の対応状況および取り組みにあたっての課題等に関するアンケート調査を17年8月から9月にかけて実施した(回答数178社(うち中小企業47社)、回答率17.1%)。

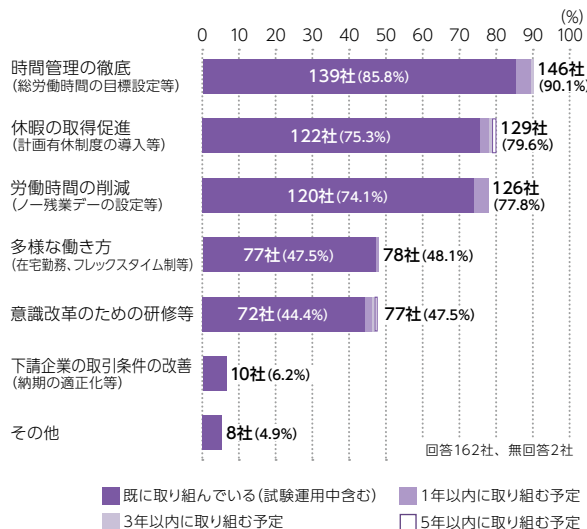
#### ■ アンケート結果のポイント

##### ～働き方改革の取り組み状況～

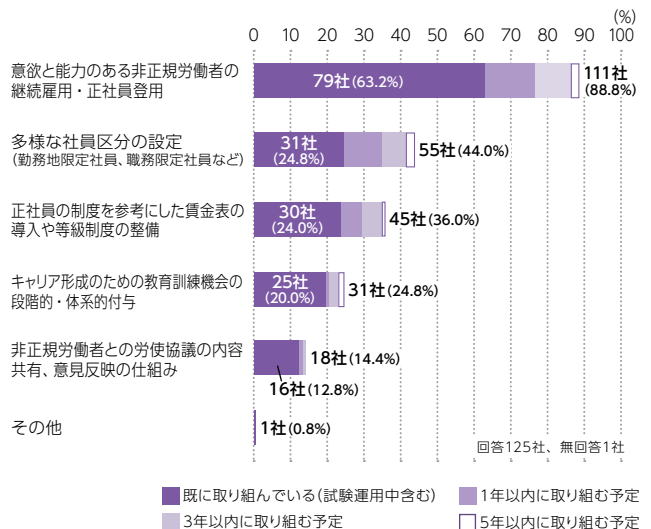
「長時間労働の是正」については、「既に取り組んでいる」\*1と回答した企業が87.1%と、大半の企業が何らかの取り組みを進めている。

一方、「有期雇用労働者等の処遇改善」は、「既に取り組んでいる」\*1企業が47.2%と、半数に満たなかった。また、「現時点では検討していない」との回答が30%程度あり、「長時間労働の是正」に比べ、取り組みが遅れていることが明らかとなった。

〈図1 「長時間労働の是正」に関する  
具体的項目の取り組み状況(回答162社)



〈図2 「有期雇用労働者等の処遇改善」に関する  
具体的項目の取り組み状況(回答125社)



アンケートではさらにそれぞれの項目について、「既に取り組んでいる」または「その予定がある」と回答\*2した企業に対し、提言で例示した具体的項目への取り組み状況について聞いた。その結果、「長時間労働の是正」に関しては、「時間管理の徹底」や「休暇の取得促進」「ノー残業デー」など、生産性向上等を主な目的として以前から実施していると考えられる項目を中心に、取り組みが進められていることがわかった。「在宅勤務などの多様な働き方」や「意識改革のための研修等」については、「既に取り組んでいる」と「現時点では検討していない」の回答がいずれも約半数ずつで、企業の対応が2分化している傾向がみられた。また、「下請企業の取引条件の改善(納期の適正化等)」については、「取り組んでいる」企業がわずか6.2%と、取り組みが進んでいない(図1)。

「有期雇用労働者等の処遇改善」については、「継続雇用・正社員登用の推進」には63.2%の企業が取り組んでいるものの、他の項目への取り組みはそれ

ぞれ25%程度にとどまっている。人手不足の解消や有期契約労働者の無期転換ルールへの対応のため、人材確保の必要性に迫られている企業が先行して「継続雇用・正社員登用の推進」の取り組みを進めているものと考えられる。しかしながら、こうした動きが「キャリア形成等のための教育訓練機会の付与」といった積極的な取り組みにまでは結びついていないことがうかがえる(図2)。

## ■ アンケート結果を受けての展開

今回の調査結果により浮かび上がった働き方改革を進める上での課題等については、11月に連合大阪、12月に経団連とそれぞれシンポジウムを共催し、議論を行った(12月開催分は2月号にて紹介予定)。

(労働政策部 松岡憲弘)

\*1 「既に取り組んでいる(試験運用含む)」「1年以内に取り組む予定」「3年以内に取り組む予定」「5年以内に取り組む予定」「現時点では検討していない」から選択

\*2 「既に取り組んでいる(試験運用含む)」「1年以内に取り組む予定」「3年以内に取り組む予定」「5年以内に取り組む予定」の合計

## 地域の政労使が一体となった機運を醸成するため「働き方改革シンポジウム」を開催

実効性ある働き方改革の実現には、各企業労使での十分な検証・協議が必要である。そこで当会は、17年11月10日に連合大阪と共催でシンポジウムを開催した。

### ● 基調講演 「働き方改革が問う労使自治の再構築」

日本総合研究所理事

山田 久氏

### ● パネルディスカッション

「実効性ある働き方改革の実現に向けて」

### 〈パネリスト〉

大阪市立大学大学院准教授、大阪地方最低賃金審議会会長

服部 良子氏

大阪労働局雇用環境・均等部長

六本 佳代氏

大阪府商工労働部雇用推進室長

道籙 佳久氏

連合大阪副会長、電機連合大阪地協議長

山本 一志氏

関経連労働政策委員長

井狩 雅文氏

〈ファシリテーター〉日本総合研究所理事

山田 久氏



### ● ポイント

働き方改革は労使関係の再構築の好機である。新たな労使自治の構築に向け、以下の3点が求められる。

#### ① 労使自治を再認識し、しっかりとした労使コミュニケーションをはかる

労働者が待遇差に関する司法判断を求める際の根拠となる規定の整備が進められているが、許容される待遇差については、有期雇用労働者等を含めた労使協議の経過等が考慮される方向である。労使コミュニケーションの重要性の再認識が必要である。

#### ② 有期雇用労働者等を含めた集团的労使関係の再構築

有期雇用労働者等も含めた従業員代表制を導入し、既存労働組合にその役割を担う権利を優先的に付与することも一案である。

#### ③ 個別労使の枠を超えた課題解決のための政労使協議の枠組み

労使代表および有識者を構成員とする国民会議を立ち上げ、共通ビジョンを練り上げていくことが望まれる。具体的方策として長時間労働の是正や同一労働同一賃金の導入を推進するため、産業別の協議体を組織するべきである。