

事業項目 (11) 競争力・企業存立基盤の強化に資する法制度・会計制度等への対応

事業項目詳細

企業法制

中長期的な企業価値向上に向けたコーポレートガバナンスに関する提言

社会経済環境の変化および企業の声を支えた競争法に関する提言、会社法改正への対応

主な実施内容

- 「実効性あるコーポレートガバナンスへの改革に関する意見」（4月）および「わが国のコーポレートガバナンスの強化に関する意見」（3月）を発表。コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方を示したうえで、四半期開示の義務付け廃止等を求めた。
- 金融庁より、「スチュワードシップ・コード及びコーポレートガバナンス・コードのフォローアップ会議」におけるゲストスピーカーとして出席要請を受け、コーポレートガバナンス及び四半期開示に関する当会の意見を表明した（1月）。
- 「独占禁止法の適正手続に関する意見」を中部経済連合会と連名で意見を表明（10月）。依頼者・弁護士間通信秘密保護制度の導入等を求めた。

事業項目 (12) 実効性ある働き方改革の実現・女性活躍推進に向けた雇用・労働環境の整備

事業項目詳細

雇用労働

「働き方改革実行計画」における中長期的課題・労働法改正への対応

「働く女性が最も活躍できる地域・関西」に向けた取り組みの推進

主な実施内容

- 雇用労働環境の変化を見据えた中期的な政策課題を、関西財界セミナーも活用しながら抽出。多様な人材が柔軟な働き方で活躍する社会の実現に向けた提言「多様な人材の柔軟な働き方を実現する雇用のあり方」の検討を経済財政委員会と共同で進めた（2019年4月公表予定）。
- 同一労働同一賃金に係る最高裁判例や働き方改革関連法成立に伴う留意点等をテーマとする講演会（7月、8月、2月）を通じて情報提供し、企業の対応支援を行った。
- 連合大阪との定期協議の場である「大阪労使会議」を開催（11月、2月）。春季労使交渉の考え方や働き方改革に関して意見交換を行うとともに、労使共同事業の「女性活躍推進に関するアンケート調査」の分析結果を報告した。
- 女性活躍推進検討チームを設置（12月）し、上記アンケート調査結果等を踏まえた具体的な取り組み施策を検討した。その他、関西女性活躍推進フォーラム（共同事務局：関西広域連合）、連合大阪、内閣府等と連携し、関西における女性活躍推進の機運醸成に取り組むとともに、駐大阪・神戸米国総領事館との共催により「女性のエンパワメントのための米国派遣プログラム2018」を実施した。

Topics

「わが国のコーポレートガバナンスの強化に関する意見」を表明

わが国企業の競争力強化及び信頼性向上に向けて、ガバナンス強化の動きが進む中、2018年6月に上場企業の行動原則を示したコーポレートガバナンス・コードが改訂された。当会としては、この内容を踏まえ、実効性のあるガバナンスに向けた当会の見解を改めて示すとともに、2018年に会員企業を対象に実施したアンケート調査結果に基づき、意見書を取りまとめた。

意見書のポイント

< 基本的考え方 >

- ・ 多様なステークホルダーとの関係性を重視するわが国企業の経営哲学は、SDGsに向けた取り組みの理念に合致する
- ・ 企業は引き続き、ガバナンス体制の強化、投資家との対話の充実、情報開示に自主的かつ積極的に取り組む
- ・ 一律の「形式」的な整備ではなく、柔軟性をもった制度設計とし、「実質」を伴ったガバナンスを追求すべき

< 提言項目 >

- POINT 1** 四半期開示の義務付けを廃止すべき
- POINT 2** コーポレートガバナンス・コードは柔軟性を持たせた制度設計とすべき
 - 政策保有株式を一律に縮減するという株式保有の方向性まで示されるべきではない
 - 企業年金の運用に関する情報開示は、コードの原則に示すべきではない
 - 独立社外取締役等、取締役の構成については各社の裁量に委ねるべき
 - 企業に過度な負担とならないよう、費用対効果を考慮すべき
- POINT 3** 経営指標として過度にROEを重視すべきではない
- POINT 4** コーポレートガバナンス・コードの理解促進及び適切な実践が必要

「働く女性が最も活躍できる地域・関西」の実現に向けて地域の政労使が一体となった取り組みを展開

女性の活躍推進に向けてさらに効果的な取り組みを検討すべく、会員企業の女性活躍推進担当者をメンバーとした「女性活躍推進検討チーム」を設置。労使共同「女性活躍推進に関するアンケート調査」の分析結果や企業先進事例のヒアリング等を踏まえた検討を進めた。この結果、女性の活躍推進には、①トップのコミットメントの現場への浸透、②現場管理職の意識改革、③女性社員のキャリア意識の醸成の取り組みが重要であり、女性のキャリア形成に関する企業経営者・人事部門と現場管理職、女性社員との「意識のずれ」の解消が鍵となることがわかった。2019年度は、引き続き、課題解決に向けた方策の具体化を進めるとともに、連合大阪や関西広域連合等地域の政労使が一体となった機運醸成に取り組む。

