

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

事業項目詳細

企業法制

- ① 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の推進
- ② 社会経済環境の変化および企業の声を踏ま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

- 中部経済連合会、九州経済連合会、北陸経済連合会とともに提言「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体制の構築に関する意見」を発表（9月）。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をはじめとするコーポレートガバナンスの柔軟な制度設計を求めた。
- コーポレートガバナンスの見直しに向けた機運醸成をはかるべくシンポジウム「実効性あるコーポレートガバナンスの実現に向けて」を東京で開催した（10月）。
- 2018年度公表の意見書「独占禁止法の適正手続きに関する意見」で要望した依頼者弁護士間秘匿特権について、改正独占禁止法において部分的に導入された。
- 独占禁止法改正法に付随する規則・ガイドラインにおいて、当会の意見が反映されるよう働きかけを行った。

事業項目 (12) 多様な人材が柔軟な働き方で活躍できる雇用・労働環境の整備

事業項目詳細

雇用労働

- ① 中期的な雇用・労働環境の変化への対応に関する提言
- ② 「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
- ③ 働き方改革関連法など労働法改正への対応支援

主な実施内容

- 雇用労働に係る中期的な課題への対応として、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」を取りまとめ、政府・与党へ要望を実施した他、企業・労働者・大学の果たすべき役割を整理し、発信した（4月）。
- 高齢者雇用安定法の改正の動きに対し、意見書「高齢者の雇用に関する意見」を取りまとめ、政府・与党への要望を実施し、特に70歳までの就業機会確保について関経連の意見を表明した（11月）。
- 企業における女性の活躍推進に向け、2018年度に実施した「女性活躍推進に関するアンケート調査」結果を踏まえ、男性管理職セミナーをはじめ各種セミナーを開催するとともに、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2019」を実施した。また、関西女性活躍推進フォーラム（共同事務局：関西広域連合）とも連携し、関西における機運醸成活動に取り組んだ。
- 労働情報月報（毎月発行）、労働情報講演会（6月、8月、10月、11月、2月）等を通じ、同一労働同一賃金をはじめ働き方改革関連法や新たな在留資格等に関する情報提供を行い、企業の対応支援を図った。
- 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）し、春季労使交渉の考え方や高齢者雇用のあり方等に関して意見交換を行った。
- 就職氷河期世代の活動支援について、行政機関や大阪商工会議所等と連携し、会員企業へ周知・啓発を行った。

Topics

中長期的な企業価値向上につながるコーポレートガバナンス体制の構築に向けた取り組み

実効性あるコーポレートガバナンスのあり方に向けた機運醸成をはかるべく、9月にとりまとめた提言をテーマとしたシンポジウムを、東京にて初めて開催。会員企業、関係官庁等を中心とする約150名が参加した。2020年1月には米国の経営者団体ビジネス・ラウンドテーブル等を訪問し、2019年8月に株主第一主義を見直す宣言がまとめられた背景、宣言の評価および今後予想される展開等について意見交換を行った。

コーポレートガバナンスに関する提言項目

- (1) 四半期開示の義務付けを廃止すべき
- (2) コーポレートガバナンスに関する制度については柔軟性を持たせた制度設計とすべき
 - ① 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
 - ② 独立社外取締役など、取締役の構成については各社の裁量に委ねるべき
- (3) 経営指標として過度にROEを重視すべきではない
- (4) 議決権行使助言会社の規制について本格的な議論を開始すべき



シンポジウム開催の様様（於：東京）



ビジネス・ラウンドテーブルとの意見交換

「多様な人材の柔軟な働き方を実現する雇用のあり方」を提言

生産年齢人口の減少に加え、技術革新やグローバル化等企業を取り巻く事業環境の変化が加速するなか、わが国経済の持続的な成長をはかるためには、多様な人材が柔軟な働き方により活躍する社会の実現が不可欠となる。本提言では、こうした認識のもと、これまでの雇用・労働に関する課題を総括し、次の時代に向けた基本的な考え方を示したうえで、経済界として対応すべき事項と政府に求める政策を提言として取りまとめた。特に、多様な人材のうち、高齢者、女性、外国人材の活躍に向け、企業の取り組み推進と、これを後押しする政府の政策展開を求めた。

基本的な考え方

- ・ 事業環境の変化の加速、優秀な人材の国際的な獲得競争の激化
- ・ 従来型の採用・育成・処遇制度が足枷となりがねない状況
- ・ 日本型雇用システムの将来を俯瞰した見直しの局面。従来システムの良い面は活かしつつ、新たな雇用のあり方を個々の経営戦略に応じて追求することが必要
- ・ 政府には、企業の変革を後押しする雇用労働政策の推進とともに、企業単独でなく社会全体で対応すべき課題の解決に期待

中期的な雇用のあり方～多様性と流動性を高める～

- (1) 企業における雇用の多様性を高める方策
 - ・ 企業は、人材の獲得と育成、評価・処遇の複線化を進める
 - ・ 働き手には、能力開発とキャリア形成の自律が求められる
 - ・ 大学との継続的な対話により、必要な人材像の共有をはかる
 - (2) 社外を含めた雇用の流動性を高める方策
 - ・ わが国の持続的な成長には、雇用の流動性を高め、多様な人材の適材適所を社会全体で実現することが不可欠
 - 雇用にとどまらない就労場の拡充が必要
- 【政府への要望】
- ・ 労働条件の決定・変更に関する法規制の緩和（労使自治の大原則を尊重した、就業規則の変更ルールの透明化）等
 - ・ 解雇に関する規制の緩和（職務や勤務地限定の社員への当該職務や事業所等廃止時の対応など）等

高齢者・女性・外国人材の活躍推進

- (1) 高齢者の就労促進
- (2) 女性の活躍推進
- (3) 外国人材の受入れ

政府の法改正の動きに対し、「高齢者の雇用に関する意見」を公表（11月）