

第2回 高知県働き方改革推進会議 議事概要

- 1 開催日時 平成29年2月9日（木）15:00～17:00
- 2 開催場所 高知共済会館
- 3 議事事項 (1)「高知県働き方改革推進会議設置要綱」の改正について
(2)「高知県における魅力ある職場づくり推進」に向けた取組状況について（高知労働局，高知県）
(3) 経済産業省における関連施策について（四国経済産業局）
(4) 金融機関から見た高知の企業状況及び生産性向上の方策について（四国銀行，高知銀行）
(5)「高知県働き方改革推進会議における確認事項(案)」について
(6) 高知県における魅力ある職場づくり推進に関する意見交換について
- 4 議事概要

議事事項について事務局や高知県、四国経済産業局、四国銀行、高知銀行から資料等に基づき説明を行った後、「高知県働き方改革推進会議における確認事項(案)」の説明、意見交換が行われた。

出席者からの主な意見等は、以下のとおりであった。

- 「高知県働き方改革推進会議における確認事項(案)」の長時間労働を週60時間以上の雇用者の割合を5%以下に減らしていくという目標について、労働組合の観点から言えば、目指すところは5%ではなく0%であると考えているが、一気に出来ないで少しずつ良くしていくということで、高知県においては7.3%をまずは5%ということだと理解している。しかし、目指すところはゼロでないとな本当の働き方改革にならないと思う。（日本労働組合総連合会高知県連合会）
- 下請けの中小企業取引改善について、公正取引委員会と経済産業局との役割分担は、どのようになっているのか。（高知県中小企業団体中央会）
- 下請取引の適正化を進める下請代金支払遅延等防止法は、独禁法の特別法で、経産省では公正取引委員会と連携し検査を行っている。検査方法は一緒だが、検査対象が偏らないよう、情報交換しながら実施している。（四国経済産業局）
- 働き方改革は社会の抜本的あり方自体の改革の側面があり、サービスを受ける受益者側も、自分達だけが良ければいいという考え方を変えなければならない。（高知労働局）
- 「高知県働き方改革推進会議における確認事項(案)」の正社員就職・正社員転換数について、ハローワークで把握している数字だけになると思われるが、実際にはハローワークを通じないで、独自に正社員登用をやっているところもある。この数

字もカバーした方が良いと思う。(高知銀行)

- 非正規労働者の処遇改善・待遇改善は非常に重要な課題であると考えている。労働局ではハローワークを通じた数字しか把握できないので、把握可能な数字で目標を設定したものである。もちろん、ハローワークを通じず自前で正社員に転換していただくことは、ありがたい取組である。各企業が独自でやられているような登用制度もできるだけ把握、促進したいと考えている。(高知労働局)
- ワーク・ライフ・バランスについて、年代によって仕事と仕事以外の価値観が大分違う。50歳代ぐらいだと「ワーク・ワーク社員」で理解しづらい。私たちの意識を変えないといけないと考えている。先ほど、県の取組として紹介のあった、新卒採用者を対象としたセミナー、採用企業側のセミナーを通じて意識を変えていくという取組は非常に大事なことであり、非常に良い取組だと思う。(四国銀行)
- 県内の経営者の方々から、若い方に選んでいただけない、募集をかけても来てくれない、来てくれてもすぐやめる、そういうことが繰り返されるとの声がある。例えば製造業の現場などでは、先輩社員が技術を教えていくわけであるが、昔堅気の方がいらっしゃると昔風の伝え方をする。これに今の若い方がついてこられない等、ジェネレーションギャップ的なことがありそうだという話を聞く。採用する側、先輩社員の若い方に対する接し方を変える、意識を変えていただくということも一つの要素である。やはりこのマッチングをしっかりと進めるためには採用する企業側と働かれる労働者側の両方にそれぞれの要素があるので、行政として、来年度からそれぞれの要素を踏まえた取組を実施しようと考えている。(高知県)
- 国のスタンスも二通りで、労働基準監督官による法規的なサーベル行政、もう一つが、色々な認証制度、ベストプラクティス企業の紹介等を通じた意識啓発など、企業の方に意識を変えていただくという発想があることは間違いない。(高知労働局)
- 高知県の場合は、非常に中小企業が多く、傘下に300という組合があり、その下に2万数千社ある。働き方改革の中で「ガイドライン」なんかを作ったときに、大手とか中堅だけでなく、末端まで浸透させることが必要ではないか。(高知県中小企業団体中央会)
- 重要な視点だと思う。中小企業の方に、例えば業務改善の助成金であるとか、平成29年度予算において拡充される働き方改革関連の助成金、人材確保のためのスキルアップ等の施策について、できる限り利用していただければと思っている。(高知労働局)
- 県内の商工業者が4万社、全体で4、5万社に浸透させることは、大変なことだと思っている。県では、官民協働セミナーの開催や、講師の派遣、経営改善計画の策定指導等、地道な取組を続けていきたいと思っているので、各経済団体の皆様にも周知広報等への協力をよろしくお願いする。(高知県)

- 従業員の定着について、その大きなファクターとして賃金の問題がある。連合2016春闘の結果では、全国5,700円位の賃上げ、高知県で4,200円、4,200円は高知県のほぼ定期昇給分、いわゆるベースアップがない。その原因の一つに公正取引の問題がある。連合全体で調べたところ、おおよそ半分の企業で単価引き下げの要請を受けている。就業定着の課題に対処するためにも、公正な社会にしていこうということが、高知県全体の大きな課題となっているという共通認識を持って、働き方改革推進会議をやっていく必要がある。(日本労働組合総連合会高知県連合会)
- いわゆるジェネレーションギャップを何とかしなければならないが、そのためには特に企業の意識改革によって若者ときちんと向き合うことが大事。また新卒で就職した後、ドロップアウトして離職すると、次に正規雇用に転換するまでの期間が長すぎるので、これを縮める、スピードアップをするような発信を労働局や県から行ってほしい。(日本労働組合総連合会高知県連合会)
- どのような動きになるかわからないが、29年度予算で就職氷河期に正規につけなかった方に対する支援制度が盛り込まれる予定と聞いているので、高知でどのように使えるかを考えてみたい。(高知労働局)
- 連合と共催する若者のセミナーを通じて、そのような雇用状況の改善や、色々な問題の解消につなげたいと考えており、特に高知は全国に比べて若い人の離職率が高いというような問題もあることから、これをできるだけ減らさなければいけないと思っている。確かに非正規を正規に転換するというのは、私の会社の中でも、決まったルールがない。人手不足感も出てきていることから、ルール、規程を決めて早く正社員に変えるような仕組みを検討していく必要があると感じている。(高知県経営者協会)
- ずいぶん議論されて、働き方改革という流れができていと理解している。その中で、やはり離職と、企業の生産性の向上という課題に取り組む中で大切なことは、やはりこの目的である。企業で言ったら理念。何のためにこれをやるのか。そして働く人にとったらその後ろ盾になるもの、働く目的、何のために働くのかということの理解を深めていくその手立てとなるもの、そのような教育の機会が大事。目標と目的、その棲み分け、問題の優先事項としては目的、あるいは理念がしっかり育っているかどうか、その検証を経た上でマッチングを図っていくことが重要であろうと思う。そこで諦めない、とことん面倒をみるというような考え方が労使ともに必要。ミスマッチをミスマッチのまま放置するというのは問題。それは引き続き研鑽をしてもらいたい。(高知県商工会議所連合会)

5 まとめ

高知県働き方改革推進会議設置要綱の改正案及び高知県働き方改革推進会議における確認事項(案)については、原案のとおり承認された。