

第5回 高知県働き方改革推進会議
議事概要

- 1 開催日時 令和2年2月19日（水）10:00～12:00
- 2 開催場所 高知商工会館 光の間
- 3 議事事項 (1)「高知県働き方改革推進会議における確認事項」（平成30年1月23日一部修正）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（高知労働局・高知県）
(3)高知県働き方改革推進支援センターの取組状況
(4)高知県中小企業団体中央会の取組状況
(5)「高知県働き方改革推進会議における確認事項」（改正案）及び令和2年度における高知県の働き方改革取組方針（案）について

4 議事概要

議事事項の「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」として高知労働局、高知県より、続けて高知県働き方改革推進支援センター及び高知県中小企業団体中央会から資料等に基づき取組状況の説明を行った後、意見交換等が行われ、その後「高知県働き方改革推進会議における確認事項」（改正案）及び令和2年度における高知県働き方改革取組方針（案）」についての説明、意見交換等が行われた。

なお、令和2年度に高知労働局や高知県が実施するセミナーやキャンペーン等を、高知県働き方改革推進会議との共催事業で展開することについて、令和2年1月29日開催の幹事会で高知労働局及び高知県から提案を行い了承されたところであるが、本会議でも同様の提案を行ったが構成員から特に反対意見はなかった。

出席者からの主な意見等は、以下のとおりであった。

- 「高知県における魅力ある職場づくり推進」に向けた取組状況、「高知県働き方改革推進支援センターの取組状況」、「高知県中小企業団体中央会の取組状況」について
- 高知県働き方改革推進支援センターのチラシに、経営者の皆様！！魅力ある働く場づくりをすすめてみましょう！！との記載があるが、私どもは労働組合であり、組合側から会社に職場の環境を良くしていただくことを提案する立場として、今の自分たちの働き方、例えば同一労働同一賃金で、正社員と短時間労働者いわゆる有期雇用労働者がいる事業所で法違反のチェックをしたい場合、労働組合として高知県働き方改革推進支援センターに相談すれば対応いただけるのか伺いたい。
（日本労働組合総連合会高知県連合会）

- チラシのとおり、経営者様からの相談ということで労働者様からの相談は受けにくい。その場合は雇用環境・均等室をご案内させていただく。
(高知県働き方改革推進支援センター)
- 労働者から相談あれば、私どもの総合労働相談コーナーに相談いただきたい。
(高知労働局)
- 休暇の付与の義務、働き方改革、同一労働同一賃金、長時間労働の是正等、文言はわかるが経営者、労働者も含めて趣旨を理解できていないことがまだまだ感じられる。特に同一労働同一賃金に関しては、同じ職場であれば必ず同じレベルの労働条件でなくてはならないと受け止められている方が見受けられる。非正規雇用と言われる方の賃金を正社員並みに上げていくのは非常に難しい中、正規の方の労働条件を下げ合わせてという発想が見受けられるので、引き続き趣旨の部分の周知をお願いしたい。
(日本労働組合総連合会高知県連合会)
- 10月、12月に説明会を開催したが、まずは法の趣旨・理念から説明している。現在も計画的に県内の企業を廻っているが、必ずパートタイム・有期雇用労働法の説明と同一労働同一賃金ガイドライン、その理念や趣旨について丁寧に説明している。来年度も引き続き粘り強く行っていきたいと考えている。
(高知労働局)
- 中小企業の経営者と話すとき、経営者も同一労働同一賃金の中身が理解できていないことが実態としてある。まさしくスピード感をもって周知をしていただきたい。
(高知県経営者協会)
- 重く受け止めて対応させていただく。具体的には取組手順書というものがあり、会社で非正規の方はどのような方がいるのか、その方の業務の内容はどうか、正社員と比べてどう違うのか、責任の重さもどう違うのか、人事ルールが違うのかなどをまず書き出して正社員と非正規雇用労働者の違いを認識いただきたい。そのうえでどうして違いがあるのか、その違いを説明した時、正規雇用労働者、非正規雇用労働者の方が納得していただける根拠があるのか、もしないのであれば制度の見直し、そのために労働者と話し合ってくださいとしている。これらをさらにスピード感をもって進めていきたい。
(高知労働局)
- 産業振興計画を進めていくうえで、いろいろな委員が参加する公式な検討会があるが、直近の産業振興計画フォローアップ委員会の中で、時間外規制が中小企業に適用されていくことについて相当現場を圧迫するのではないかという懸念の声がかなり出たところ。そのことについて県は生産性を高めていくというのが大道ではなかろうか、と答えたわけですが、新聞等でも大企業が先行して取り組むなかで、下請け企業

にしわ寄せがきているのではとの観測記事も出ている。大企業からしわ寄せが来ている、あるいは今の中小企業の置かれた状況から、どうしても時間外労働をお願いせざるを得ないことが増えているのか意見を聞きたい。県のバックアップ体制として、生産性を高めていくための設備投資の支援などが出口になると思うが現況を聞きたい。
(高知県)

- 高知県は非常に零細企業が多い。10名くらいの企業で生産性を上げながら働き方改革に対応しなければならない。これには限度があり、10名から20名規模の企業にモノづくり補助金などはありがたいが、働き方改革に対応しながら生産性を上げていくのは非常に厳しい。高知県中小企業団体中央会は協同組合で330くらい持っている。同業種が集まった組合なのでM&Aやマッチングということも言われているが、20名程度の企業同士が二つ集まって40名となれば生産性向上や働き方改革も大企業に近づくことは可能。しかし10名から20名の企業で助成金を出すから生産性を上げろということは限度があるのではないかと考える。今年から労働局も小さな企業への浸透を進めるということで、浸透すればするほど零細企業の危機感もでてくるので、その辺りの支援がないまま早急に進めると、高知県のような零細企業が多いところでは何か大きな変化が起こりうると考える。

(高知県中小企業団体中央会)

- 昨年4月以降、高知の小さな工業系企業は、県外の仕事が7割近いので親会社、発注主から多くの仕事があった。しかし昨年夏前からこれらの状況が全く逆転してしまった。これまでは人を雇用することが大変であったが、これからは人員削減の可能性もある。このような会議も状況により空気が変わる。ブラック企業をなくす意味で働き方改革関連法は良いが、柔軟性を持って対応しないといけない難しい問題である。

(高知県商工会議所連合会)

- お話のとおり中小企業対策が今回の改正法の肝と考えている。一律に罰則付きの改正法があったのでそれを適用するだけでは、地域の企業経済に支障が生じると認識している。一律に勧告ではなく、特に中小零細企業には丁寧な説明を重視していきたい。そのうえで実際はある程度対応できるのに対応しない場合は厳しい指導もありうるが、なかなか対応できないという場合には労働局も一緒に考えながら、企業側の声も汲み取りながら指導していきたいと考える。次年度の基準部、監督課の取組について、このような方針で中小企業には懇切丁寧な対応で進めていきたい。

(高知労働局)

- 補足申し上げます。先ほど申したとおり高知県は中小企業従事者が多い。こうした企業が活躍することで雇用の促進にもつながる。ここは大事なところで、取組については全国画一的ではなく、個々の状況に応じて丁寧に聞きながら、相談チームも作っているため相談しながら進めていきたい。毎年の行政運営方針の年間計画を作っているが、その中で昨年と違い、地域の声をしっかりと聞きながらということ盛り込ん

でいる。そのことを併せて経済団体の皆様にはご理解いただきたい。

(高知労働局)

- 様々な業種の会員の商工会議所としての対応は、課題があれば解決するために皆で話し合って無駄をなくすことで、結果的に人間関係も濃厚になるというような考え方を進めている。

(高知県商工会議所連合会)

- 業界でまとまって中小企業に丁寧な説明が必要な場合、労働基準監督署、労働局、雇用環境均等室、働き方改革推進支援センターを呼んでいただいたら講師として懇切丁寧な説明もしたいので声掛けを願いたい。

(高知労働局)

- 県の取組として働き方改革推進支援センターと連携して進めているが、県独自で経営コンサル的な、経営面からみて取組状況を改善するようなアドバイスをする専門家を派遣する仕組みを持っている。また従業員の生産性を高めるため、働き方改革を進めるためのリーダー養成講座も持っているので県の施策も活用いただきたい。来年は工業会に生産性を高めるための5Sの初歩的などころからITの活用までアドバイスできる体制も作るので併せて活用いただきたい。

(高知県)

「高知県働き方改革推進会議における確認事項」(改正案)及び令和2年度における高知県働き方改革取組方針(案)について

- 1点目は県内の働き方改革にかかる取組について、目標を掲げて進めていく確認事項を定めているが、このなかで改定が2点あり、1点目は元号が変わったという形式的な改定、2点目は目標として掲げている高知県正社員転換・待遇改善実現プランにかかる数値の改定。こちらは別途定めているプランの目標の改定に合わせて、この本会議の確認事項にかかる点についても同様に改定したいという趣旨の提案である。具体的には、プランの目標数の正社員求人数が現行110,000人を120,000人に、正社員就職・正社員転換数が現行30,000人を29,000人に改定する提案である。プラン本体の改定の趣旨は求人数が増えたり求職者が減ったりと、状況の変化に合わせて修正したもので、これに併せて目標も修正したいという趣旨である。2点目は高知県の働き方改革取組方針であるが、高知県の特性として非常に小規模の事業場が多いことから、こうした事業場も丁寧に声を聴き、様子を見ながら、取りこぼしなく働き方改革を進めていくことを本会議の構成員一同で共有をさせていただきたいという趣旨で、これまで中小企業と掲げていたところを、入念に小規模事業者も追加させたという提案である。以上が提案の2点である。

(高知労働局)

- 確認事項（案1）について、今3点KPI的な数値による目標を掲げて実施しているが、今回この修正には異論無し。令和3年以降新たに目標設定が出てくると想定するが、第二期まち・ひと・しごと創生総合戦略で年次有給休暇の取得率、男性の育児休業取得率をKPIに掲げて取り組むところである。この二項目について来年度以降追加を検討いただきたい。
（高知県）
- 小規模事業所に対して、現実に仕事の効率を上げることは必要であるが、労働局にその機能はないので、何らかの形で取り組んで改善することがない限り、お互い圧力を感じるだけで進まない危惧がある。
（高知県商工会議所連合会）
- ご指摘の通り労働局だけで実現できるものではない。県の生産性を向上させる諸施策とも連携しながら丁寧に進めていきたい。こうしたことから本会議の確認事項、取組方針について皆様と共有させていただきたい。
（高知労働局）
- 正社員就職・正社員転換数の目標値をなぜ減らすことになったのか。
（高知県経営者協会）
- プラン策定時に中間年度の30年度に見直しを行うことが定められていた。労働局でのプラン策定時、平成27年度の求職者数が17万3千人余であったが、その見直しの際における求職者数が14万9千人余と2万3千人余減少したことで、その出口である正社員就職の数もその求職者に見合った数に減らしたという経緯である。
（高知労働局）
- いまの雇用情勢、求人数は増えている一方で求職者は減っている状況である。それに伴い正社員への就職や転換は求職者が減ると難しいところであり、これは全国的な傾向であることはご理解いただきたい。本来ならすべてが右肩上がりの増増であればいいが、求職者が減のなか、転換は別として正社員の就職件数が伸び悩んでいることを反映した取組である。では2点の提案について、また一つ付帯事項として県から令和3年度以降より項目を追加してほしい提案があったが、次年度はこの内容で承認よろしいか。
（高知労働局）
- 異議なし
（構成員全員）

「その他の意見」について

- 本日の説明資料で高知県中小企業団体中央会のまとめた中小企業の労働事情、ならびに高知県の報告書は様々な角度から調査されていて非常に参考になる資料である。この中に企業の本音が多く含まれていて、何が課題であるかも読み取れるのではないかと。我々は労働組合であるが、この調査結果を参考にしているいろいろな取組を進めていきたい。

(日本労働組合総連合会高知県連合会)

- 感想になるが、各行政、経営者団体の方が大変努力をされていることが分かった。丁寧な相談、セミナー、啓発をしていてその中で課題も明らかになりつつある。我々労働組合としての課題についても週休2日制定着のために、例えば日給者の賃金の問題が課題であることや県の報告の中で時間外労働が運輸産業に多いとあったが、深刻な労働力不足のところも最も深刻な問題を抱えている。時間外労働の上限規制についても10人、20人といった小規模事業所には限界があるという課題も鮮明になってきた。そのために一つは好事例をどんどん発信していただかないといけない。これら課題を解決する簡単な方法はないと思うが、これらの課題をどう共有し、そのうえで課題の深堀をしていくのが労働組合の一つの役目と考えている。今後も経営者団体や行政とともに課題の深堀の取組ができないかと考えているので、今後ご協力を賜りたいとともに感想、意見を述べた。

(日本労働組合総連合会高知県連合会)

- 皆様の団体と銀行という立場を踏まえて連携していくことが重要である。懐に入って物事を考え、そういうなかで連携して就業改善を行っていくことが我々銀行員としての使命かと考えている。今後は雇用のあり方も変わってくるので、例えば産業雇用安定センターと採用や出向について連携を深めながら働き方改革を実践するのが大事だと考える。

(高知銀行)

- 金融機関として取引先の皆様と働き方改革に関する事、生産性向上に関する事など様々な相談があるが、相談があることが大事だと思っていて、それに対し早期に回答、考え方を示す手伝いをするのが理想であり、そのような活動をしていくことが大事である。働き方改革はワーク・ライフ・バランスと生産性の向上の二つのバランスが成り立ってこそだし、生産性向上なくしてワーク・ライフ・バランスの目的は達せないと考えている。今まさに同一労働同一賃金への取組が最大の山場を迎えているが、労働局と連携し、制度に対する対応を確認しながら進めていくことが大切である。4月より同一労働同一賃金の対応が始まっていくが、これらの対応も我々の活動の一つになっていくと思っている。本日の有意義な話を聞いて、金融機関としての責任もまさに感じたところである。

(四国銀行)

5 まとめ

「高知県働き方改革推進会議における確認事項」（改正案）及び令和 2 年度における高知県の働き方改革取組方針（案）については、原案どおり承認された。