

第5回 働き方改革推進熊本地方協議会 概要

令和元年 10 月 15 日開催

(労働局長開会挨拶)

本年4月から働き方改革関連法の一部が施行され、半年が経過した。来年4月からは中小企業等に適用が拡大され、熊本労働局では、働き方改革を行政の最重点として取り組んでいる。そういった中で施行を迎える中小企業等からは、わかりにくいといったご意見があり、本日この場において、関係の各構成員の方々からは、どのような課題があり、どのように解消すれば、来年の施行にあたって円滑な施行が期待できるのかに関しての共有をさせていただければと考えている。

10月1日から熊本県の最低賃金が790円となり、28円のアップとなった。最低賃金審議会においても円滑な施行のために中小企業・零細事業所に対する十分な支援をするべく建議をいただいた。中小企業の割合の高い本県においては、これから半年間において可能な限りの支援について皆様のご協力等を意思統一したいと思う。

また、法改正に伴う「しわ寄せ」等の懸念について、本日は九州経済産業局からも出席いただいているので、これを防止しながら働き方改革を県内に定着させていきたい。

皆様の忌憚のない意見を伺い、来年4月の施行に向けての意思統一が図ることができればと思っているのでよろしくお願い申し上げます。

(議事)

(1)働き方改革関連法における、中小企業・小規模事業者への支援策及び取組等について

(熊本県経営者協会)

少子高齢化を迎え、労働力人口は減少している中で「働き方改革」は大変重要と考えている。経営者協会では、労働力減少の下支えとして、女性が社会により一層進出できる環境作り及び全国でも高い水準である若年者の県外流出を改善するために、高校・専門学校・大学を訪問し、地元企業への理解、県内で働く意義等を伝えている。

しかし、多くの企業は人手不足を抱えており、新規に採用することがままならない上に社員をどう引き留めるかと言う現実がある。

上部団体である経団連はSDGs経営を推奨している。17ある持続可能な開発目標の中の生きがいを経済成長のみに対してSociety 5.0をSDGsとして推奨している。これは、AIやIOTを企業に導入することでスマートな社会を作る。企業も組織の見直し、無理無駄を省き、スリム化することが、急務である。働く側も単に労働時間を減らすだけでなく、それぞれの時間の無駄を減らし、効率的なやり方を見出して初めてゆとりのある時間を作り出すことができていると思っている。若い社員が自分の時間を優先するあまり、やるべき仕事を終えずに退社し、その影響が中間管理職にしわ寄せがきているといった事例もある。いたずらに残業の削減や有休消化のことだけが取り上げられている感があるが、まずやるべきことは、経営者と社員のコミュニケーションを中心にそれぞれの意識改革であると思う。

仕事は一人のみでやるのではなく、自分のやった仕事を次の人にバトンタッチし次の人が取り掛かりやすいように配慮することが、大事なことで、相手に対する思いやりをもって接することで効率は格段に上がる。

中小企業が多い本県において、働き方改革は厳しい面もある。ただし AI や IOT の活用、組織の見直し、気遣いや思いやりの精神を磨けば、状況をよい方向に変えていけるのではないかと考える。

(熊本県商工会議所連合会)

各団体が取り組んでいるように、広報やセミナーの開催といった形で会員へ法の趣旨等を説明している。それ以外に特徴的な取組事例として①女性の活躍推進といった観点から、介護しながら働き続けられる職場環境を整備検討する趣旨で、女性ヒューマンリソース研究会を発足した。今年度には提言できることを目標に研究を続けていきたい。

この「働き方改革」を推進するにあたって重要なことは、生産性向上である。先進的な事例を会員に紹介および検討することを目的とした、先進的な企業の視察を昨年度から継続している。生産性向上の中で重要なのは IOT、IT の活用であるが、導入できない原因であるとか、アンケート調査を実施し、何が理由で導入できていないかをもとに、それに応じたセミナーを開催した。

また、各企業の先進的な取組、成功例を紹介し商工会議所 140 周年記念祝賀会において表彰を予定している。「人を幸せにする経営大賞」働きやすい職場環境や生産性の向上に取り組んでいる企業に応募を依頼し、それを表彰することで他の企業に模倣していただくのが趣旨。21 企業から手が上がっている。

もう一つは、人材不足に対応すべく、採用力向上のための塾、あるいは企業と学生とのマッチング事業を開催したいと考えている。

さらには、外国からのインターンシップとして、台南市の長榮大学から受け入れており、これを踏まえて外国人材受け入れに関する提言書を県・市に対して提出した。県・市・経済界・大学と熊本都市県連合会議の中で共同宣言を行い対外的にアピールしている。

このような取組の中で新たな労働力を取り込みながら、生産性向上を図り、法の趣旨が果たせるような形としている。

(熊本県商工会連合会)

働き方改革の内容については様々な機会でも周知計画を会員向けに図っている。

商工会の会員は家族経営、従業員が数名の小規模事業者が多く、総務担当者が不在の中で相談する時間もない状況であり、そこで商工会職員が相談や訪問指導を行っている。一般的な指導で困難な場合は社労士や中小企業診断士を登録し、専門家派遣事業を行っている。現在のところ 38 件の実績である。相談内容の事例を紹介すると、1つは海苔養殖業であり、この業種は季節により繁忙期と閑散期の差があり、労務管理に悩まされている中で、今回働き方改革に関して専門家に相談があった。アドバイスとしては変形労働時間制導入や年間で労働時間を管理する等で改善をされている。もう1つは地震で被災した宿泊業であり、一時的に閉店したため売り上げも減少したが、昨年再開し、人手不足が深刻化している。人材確保のために労働条件を改善しなけ

ればならない事に加えて、有休の付与義務化によりローテーションが厳しいといった相談があり、アドバイスとして、トータルの賃金は変えない中で、繁忙期とそれ以外の時期で1日あたりの労働時間を短縮しながら、変形労働時間導入を検討中である。

また、国の助成金制度等についても相談があり、これを利用したアドバイスを行っている。

(熊本県中小企業団体中央会)

取組は基本的には周知・広報を中心に実施している。中央会約400組合に月1回広報誌、メルマガ等にて、働き方改革関連の時短及び休日取得促進の二本柱について周知を図っており、労働局等の助成制度等を周知している。理解をより深めることが必要な場合については専門家派遣として、中小企業診断士、社労士、各種コンサルタント等が直接組合員事業所へ赴いて指導を行っている。

(熊本県)

1のWLBの実現等の取組としてはWLBの認知度向上を県の4か年戦略の目標に掲げており、啓発としてくまもと経済や熊日すばいすへの広告掲載や中小零細企業をターゲットに商工会議所や中央会等に会報誌などを広報の発信を行っている。

2の非正規雇用労働者の正社員転換等の待遇改善の取組としては、経営者や求職者の相談対応として、労働局と合同で水道町のくまジョブにおいて、賃金や労働時間等の処遇に関する相談を行っており、それに対応することで待遇改善を図っている。特に求職者に対してはキャリアカウンセリングの機会を提供することで正社員の転換、就労支援を行っている。

3の中小企業事業者等への支援については、配布した資料等をご覧いただきたい。

「働き方改革のヒントを見つける！」セミナーの開催について、10/17の午後から熊本テルサにおいて、県内中小企業の人事・労務担当者の方を対象として、働き方改革推進セミナーを開催する。2部構成で1部では株式会社ヒューマナイズ代表取締役の吉次様より働き方改革が推進されている背景や目的、働き方改革関連法などについて、基調講演をいただくこととしている。吉次様には昨年度働き方改革推進事業として、県内7事業所に対するアドバイスをしていた。もう1つの資料の事例集は各事業所の取組み内容を取りまとめたものである。第2部ではこのうち3事業所に登壇いただき、働き方改革推進の上での重要なこと等について事例集を活用しながらトークセッションを行う予定である。

職場環境整備に取り組む企業への支援としては、ハラスメントや働き方改革に取り組む職場内研修に社労士等の講師を派遣する事業を行っている。また、県では働く人が生き生きと輝き、安心して働き続けられる事業所をブライト企業として認定し、優れた取り組みを広く周知することで県全体への労働環境や処遇の向上を図りつつ、若者の県内就職を促進しているところである。今年度は10/17に熊本ブライト企業表彰式とブライト企業認定書交付式を開催することとしている。

最後に4のその他人材確保に向けた取組みとして、UIJターンの就職促進として、今年度に東京・熊本に加えて、大阪・福岡に相談窓口としてUIJターン就職支援センターを設置し、県内への人材呼び戻しを図っている。併せて東京・大阪・福岡在住の就職希望者対象にセンターのPRを兼ねて就職面談会の開催や就職フェアへのブースの出店などを行う予定である。

(熊本市)

本市における働き方改革の取組としては、職員の市役所改革の取組に合わせ、職場環境改善については時間外労働の縮減などについて取り組んでいる。また、熊本市震災復興計画に基づき、基本方針に掲げる目標の実現として働き方改革に取り組む事例を紹介したい。

WLBの実現について、8月にテレワークセミナー個別相談会を実施している。また、出産育児等で離職した女性の支援として、働き方相談所の開設、また子育て世代等が安心して両立ができる働きやすい職場環境の推進に取り組んでいる企業を認定する子育て支援優良企業の認定を行っており、平成30年度は17社認定されている。

女性活躍推進については、熊本市女性の職業生活における活躍推進計画が平成29年3月に策定され、働く女性の交流会inくまもとが開催された。さらに、12団体で構成する女性の活躍応援協議会くまもとを開催し、女性活躍に向けた情報交換を行った。

中小企業小規模事業者への支援については、合同就職面談会の実施に合わせて企業向けに働き方改革セミナーを実施し、熊本働き方改革推進支援センターから社労士の派遣をいただきながら30年度は4回実施した。またチラシの仕事と育児・介護の両立支援セミナーを12月2日に企業・人事労務担当者向けに開催を予定している。

生産性向上促進を図るための取組として熊本市被災小規模事業者持続化支援事業といった補助金事業を平成30年は133件申請があった。また、生産性向上特別措置法に基づく「先端設備等導入計画」の認定を139件行い、企業の生産性向上を支援した。

その他人材確保に向けた取組として、UIJ ターンサポートデスクの運営、合同就職面談会の開催、人材確保助成金の取組を実施している。今年度は特に東京・関西・福岡から計300名を市が大部分を負担の上招待し、移住ツアー及び地場企業との合同就職面談会を11月2、3、4日で実施予定であり、移住者目標を30名に掲げている。現在申込者が696人であり、117社の企業の参加申し込みがあっている。また、外国人を雇用している企業に対する日本語講師の派遣や留学生と企業との交流会、個別面談会の開催を予定している。また、立地企業を対象とした合同就職面談会等を実施している。

参考として、地場企業のPR事業としてH28年度からの三か年事業で、魅力的な労働環境に取り組む中小企業を紹介し、H30年度は147社掲載した。

(連合熊本)

今回の働き方改革をチャンスとして、生産性向上を図りつつ長時間労働の抑制、そしてより良い職場を作り上げる。このことは県内の人材不足、労働力の確保からも魅力ある企業づくりは必要と考える。これは組合の有無にかかわらず、現場の労使でしっかり話し合い、知恵を出しながらよりよい職場を作り上げるために重要である。

連合熊本では4月の一部施行の前の3月6日をサブロクの日として経営者協会・社労士会・労働局との協力で街宣活動を行った。また3月30日に働き方改革関連法施行直前相談会を市民会館にて実施した。

まずは長時間労働を是正して、すべての職場で実現するためには36協定の適切な締結が必要

という思いで、このような活動をしてきた。県や労働局からの広告を散らすことについても構成組織を始め、職場に配布し、周知徹底を行っている。

また中小、地場企業、地域活性化のための県への政策提言も行っており、回答を得ている。

今まで非正規センターなどを設置しながら対応を行ってきたが、今年からは性別、国籍、障害の有無、就労経験など含めて、すべての働く方の間口を広げてフェアワーク推進センターと呼称を変えて、多様な働き方、多様な人材に対応するためのセンターを設置し、今後も引き続き連合の立場での支援等を行う。

（熊本銀行）

働き方改革の取り組みについては、労働局と包括連携協定を締結し、県内の顧客に向け、厚労省の支援等を紹介するなど、企業の更なる働き方改革の労働生産性向上に関する啓発活動に取り組みたいと考えている。その中でも金融機関の広報ツールを使用した労働局の支援制度の周知については日頃より取引先の企業においても働き方改革は大きな課題であり、強い関心が寄せられている。顧客との会話のきっかけ、ドアノックツールとして、パンフや HP 等での労働局の支援制度を周知して周知していきたい。

しかしながら、助成金等を周知していくためには行員自身が労働局の支援制度について理解をする必要がある。説明会、研修会等を共同で実施したい。

次に既に実施している取組として、1つは働き方改革関連助成金を含めた行政が展開する各種助成金を含む優遇制度等があるが、様々な発信元があり、すべてが1つにまとまっていないので、顧客に対する能動的な提案を強化していくために、現在情報収集を行っている。集約された情報は一元化して、顧客の提案ツールとして活用していく。2つ目は女性活躍推進チームを立ち上げており、異業種交流セミナーを実施している。活躍する女性のキャリアデザインの形成と他社の女性活躍推進制度、男性の育児休業の推進状況等の紹介を行っている。行内では女性活躍推進チームを中心に女性が活躍できる職場づくりに積極的に取り組んでおり、このセミナーを通して、他社の取組状況等を共有することで参加した行員自身に今後のキャリアイメージを描いてもらうきっかけになったと考えている。

（熊本県社会保険労務士会）

社労士会としては会員への周知、啓発、研修に重点を置いている。社労士会はそれぞれが専門家であり、顧問先、あるいは新規で相談がある事業所に的確に対応するために会員自身がスキルの向上、資質の向上をしなければならないと考えている。熊本会だけでなく、隣県及び全国の連合会とも連携を図りながら、長時間労働の抑制や年休の取得促進など、内容を順次見直しながら必要な研修、セミナーの開催等実施している。

社労士自身もこの働き方改革は相当の関心事項であり、そういったセミナーの参加率も高く、中小企業がほとんどである熊本県においては、支援のための研修等の充実を今後も図りたい。会員以外の取組としては、労働局・県・市等からの情報提供を受け、伝達するとともに協力依頼についても専門家派遣等で対応しており、その他外部の機関と連携を取りながら働き方改革を推進している。

社労士会は新組織として、労務監査に取り組むことを立ち上げ、公共事業を担う企業への法令順守等をチェックする業務を行ってゆきたいと考えている。企業指導型保育施設に関する労務監査を来年度から実施の予定であることから、改正法を含めた労働法の順守及び職場ルールが正しく運用されているかを監査し、働き方改革の実現に寄与していきたい。

（熊本県よろず支援拠点）

熊本県よろず支援拠点の昨年と今年の実績について説明する。

事業内容は中小企業や小規模事業者、創業予定者を対象に売り上げ拡大や経営改善等経営上のあらゆる悩み相談に対し、アドバイスを行っており、現在 18 名の中小企業診断士、社労士、弁護士、IT コーディネーター等の経営コンサルタントを週 3 日程度配置し相談にあたっている。

昨年度は延べ 4430 社の来訪件数で全国第 3 位、相談件数は 8173 件で 6 位の実績であった。今年度上半期は来訪件数 2627 社、相談件数 5278 件うち、雇用・労務に関する相談は 227 件であった。主な内容としては IT 活用や広報、事業計画の策定であり、売り上げアップに関する支援であった。また、人手不足に対するセミナーを実施しており、商工会、中央信金に社労士から求人と離職防止のポイントについて 5 回程実施した。

11 月 20、21 日に先進建設・防災・減災技術フェアをグランメッセで開催し、よろず支援拠点からは経営相談にあたる予定である。

（熊本働き方改革推進支援センター）

センターは労働局の委託を受け、働き方改革に関する中小企業、個人事業主等の支援をしている。9 月までに 91 件の相談があり、特に 4 月から施行された有給休暇 5 日付与を含む労働時間等の労務管理に関する内容が多く、続いて助成金関係がほぼ大部分を占めている。最近は同一労働同一賃金関係の相談も出始めており、主に派遣事業主からの相談が多い。セミナーの開催については、現在 26 件実施しており、主に働き方改革全般、助成金等の内容である。1 月に同一労働同一賃金関係のセミナーを熊本商工会議所にて予定しており、集客等のご支援をお願いしたい。企業訪問については 8 月から直接電話にて開拓しており、234 件の受託があった。窓口相談については、各機関から場所の提供を受け、県内各地にて定期的に開催しているが、課題として企業の相談が少なく、今後も周知を継続していく。

これら事業を行う上でのプッシュ型開拓として、活動内容の周知依頼を各企業・団体等に行っており、90 件実施している。

（2）大企業・親事者の働き方改革 に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止のための総合対策について

（経済産業省 九州経済産業局 産業部 取引適正化推進室）

下請法・独占禁止法について

独占禁止法の中に不公正な取引方法の行為類型に優越的地位の乱用という不公正な行為が示されている。これを具体的に補完する法律として、下請法がある。下請法には受注側と発注側が排他的な違反行為をしないように優越的地位に立つ者が守るべき 4 つの義務と 11 の禁止行為

を定めている。パンフではこの禁止行為の中でも働き方改革に伴う不正な行為について 11 の禁止事項のうち 5 つの禁止事項に伴う 6 つの事例を示した。

(1) 事例①の短期発注による買ったたきについては、短期発注を行っても金額は同じ、残業代は反映されないであるとか、事例②については社外秘である製造単価を出させ、その上で利益率が高い場合には下げさせるような買ったたき事例である。

(2) 減額については、約束していた金額よりも予算が足りない理由で値切られるといった流れである。

併せて事例④～⑥のどの行為も、親事業者が一方的であったり、適正なコスト負担をしていない点がポイントである。詳細は公取、中小企業庁の HP にて掲載しているので参照願いたい。

例えば、短納期の対応の強みを行っている事業所があるとすれば、短納期発注が全てダメといったことでなく、優越的地位にある中で行われる適正なコスト負担を伴わない短期発注の禁止行為を事例として挙げている。

また、中小企業庁、公正取引委員会ではこれらの禁止行為について、親事業者への改善・指導や厳正な司法執行を実施している。親事業者や下請け事業者の取引交渉の相談を受けた場合は、本事業に関する内容を再度確認の上、下請法や独占禁止法に定めた取引があることに注意いただきたい。

下請振興法について

下請中小企業の振興・支援を行うための法律として定められている。

下請法・独占禁止法の規制や取り締まりがあるにもかかわらず、先程の事例のような取引があって、下請中小企業は取引の減少や停止の恐れを心配して声を上げることができないといった事業がある。それを踏まえて親事業者や下請け事業者の取引の公正と適正な利益の確保が図られなければならないことから、親事業者と下請け事業者の望ましい取引関係を振興基準として定めている。

内容としてチラシの 1 から 10 まで基準を紹介しているが、働き方改革として認識いただきたい点は 8 の親事業者も下請け事業者も共に「働き方改革」に取り組みましょう！という基準である。やむを得ず短納期発注や急な仕様変更などを行う場合には、残業代等の適正なコストは親事業者が負担する。親事業者は、下請事業者の「働き方改革」を阻害する不利益となるような取引や要請は行わない。例えば無理な短納期発注への納期遅れを理由とした受領拒否や減額を求めない、納期や工期の過度な年度末集中を避けるといったことである。このような親事業者、下請事業者の取引交渉の契約の際には下請振興法の望ましい取引関係の基準として参考に契約交渉の締結をしていただきたい。大企業・中小企業どちらの立場でも、取引の交渉時や働き方改革に伴うしわ寄せの防止に関する把握すべき 2 つの法律として紹介した。4 月より大企業に対する時間外の上限規制が施行され、来年 4 月には中小企業にも導入されることから、中小企業がしわ寄せを受けるといった事態を懸念している。

現在企業ヒアリング調査を実施しながら、下請事業者が働き方改革に伴う様々なしわ寄せを受けているといった生の声を聞き取り、発注事業者に対する働きかけを行っている。

併せて下請取引推進に関して、11 月を推進月間としており、11 月 13 日に県民交流館パレアにて講習会を開催予定である。親事業者と下請け等中小事業者が共存共栄の関係を築くことができるよう中小企業庁、経産省としてご協力をお願いする。

最後に、10 月 1 日からの消費税増税に伴い、取引において10%の転嫁が適正になされるようご協力をお願いする。

また、ご相談等があれば、消費税転嫁対策室をお願いする。

（質疑・意見交換）

（熊本県社会保険労務士会）

社労士として企業にアドバイスしているが、誤った認識があり、有休休暇の付与に際して、中途退職が決まっている場合は期間に応じて減じられるといった解釈や休暇そのものが正社員のみ取得可能といった認識、また 36 協定締結の意識が薄いといった事例を現場で感じている。各委員はどのようなアプローチで認識させているか伺いたい。

（労働局）

監督署の窓口でも同様に誤った認識の事業主があり、監督指導の際に条文の正しい解釈について丁寧な説明をしている。また最後は是正勧告書にて行政指導をして直していただく形で対応している。それ以外でも昨年から設置している労働時間相談・支援班にて監督指導とは別に訪問の上、悩み事を聞き、解決策を提案するといったアプローチも始めている。

監督署としては、誤った認識の事業主に対しては相談から始まり、最後には行政指導といった形で対応している。

（熊本県社会保険労務士会）

大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止のための総合対策について、昨年度の協議会の場において社労士会からお願いしたところである。

発注者側から無理を言われると働き方改革を進めることが困難になることは関係機関の方も認識していただきたいが、実際に下請け企業にしわ寄せをした場合に、改善・指導等強権をもって取り締まりが可能であるかを教示いただきたい。

また、申告した下請事業者に対する不利益等の懸念がないかお聞きしたい。

（経済産業省 九州経済産業局 産業部 取引適正化推進室）

禁止行為に関しては、改善指導で是正を図っている。特定されるかに対しては、基本的に申告した事業者に対しての秘密は保持される。公取委に関しても同様に外部に出ることはない。

（労働局）

熊本県よろず支援拠点の実績が全国第 3 位であるが、利便性においては如何であるか。

（熊本県よろず支援拠点）

本部は空港近くにおいてあるが、それ以外に商工会議所や中央信金等の金融機関、最近では商工会の出先において出張相談会を行っている。各地域約 10 か所の来所をカウントしての全国 3 位である。特徴としてはリピーターが多い。実数としては 1200 社程度であり、主に小規模事業者

が大半である。

（閉会挨拶）

様々なご意見に感謝申し上げます。各構成員の方々から工夫しながらの取組について、大変心強い。現時点でオール熊本の中でどれだけのボリュームが対応できて、どれだけが対応できていないかが中々分かり難いところがあることから、引き続き、労働局にお聞き願ひ、ハードルがあつて困難な事案があれば随時ご教示いただきたい。今年度一同に議論いただく機会はないかと思うが、冒頭申し上げたように、来年4月に向けて同じ方向を向きながら取り組みたい。4月 はゴールではなく、翌年は同一労働同一賃金といったターゲットが到来することから、皆様方と働き方改革を進めつつ、同一労働同一賃金にも目を向けていただきながら、今後も社内の規定を整備し進めていきたい。皆様方にはこれからもご協力いただき、詳しい人を多く生み出して、県内の隅々まで行き渡るような取組を進めてまいりたい。本日はありがとうございました。