

第4回 働き方改革推進熊本地方協議会 概要

平成30年10月31日開催

(労働局長開会挨拶)

本日は働き方改革推進熊本地方協議会を開催したところ、多忙中にもかかわらず、ご参加をいただき感謝申し上げます。

さて、働き方改革関連法が成立し、いよいよ各論、実践へと移行していくが、今回の法律改正は、猶予措置はあるものの基本的には業種・規模を問わず適用になることから、国会審議ではどのような点に留意すれば中小企業が円滑に取り組んでいただけるかということが議論の大きなポイントの1つとなったところである。

このため、雇用対策法が一部修正され、「中小企業における取組の推進のための関係者間の連携体制の整備に関する事項」が追加され、本日の会議ではこれを踏まえた本協議会の開催要領の見直しについてお諮りいただき、本県における働き方改革の取組が中小企業、小規模事業所の経営の実情やそこで働く労働者の方の実態をよりの確に踏まえた形でご議論いただけるよう、見直しをしていきたいと考えている。

本日は、成立した働き方改革関連法の内容の説明を説明した上で、現行の協議会の構成員に即した共同宣言の見直しについてご議論いただくので、私からはそうした議論の基礎となる話として、当県における働き方改革の現状と当局の取組方針を説明することで、冒頭の挨拶とさせていただきます。

まず熊本の現状と課題について説明する。生産年齢人口が年々減少している中で、平成7年と27年の20年間で15歳～64歳の生産年齢人口は約17万人減少しており、一方65歳以上の老年人口は約17万人増加している。そして、生産年齢人口の減少は継続し、平成42年には平成27年と比較して約16万人減少すると見込まれている。

こういう構造的な変化は、既に足元では起こっているところであり、その結果、求職者の減少傾向が続いており、平成24年度に年間約33万4千人であった有効求職者は平成29年度には約19万5千人へと大きく減少している。このため、景気動向により求人数が増加すると、有効求人倍率が上昇し、人手不足という事態が起きている。

しかし、働ける余地のある方がいないのかと言えば、そうではなく、元気な高齢者の方が増えているにもかかわらず、高齢者の労働力率は低く、65歳以上の男性は約32%、同じく女性は約17%となっているところである。

さらに、30代の女性の労働力率がわずかに低く、それ以上に子育てがほぼ終了している時期の55～64歳の女性の労働力率がかなり低くなっており、特に60代前半の女性では56.4%と過半数をわずかに超えるものとなっているところ、働いていない方ややめた方の中にも事情さえ許せば働きたい、働き続けられたと考えている方もおられる。

これを踏まえて、多様な人材が個々の実情に応じて働くことのできる職場環境づくりを取組の最も基本に据えているところである。

そして、熊本では労働者数 30 人以下の事業場が全体の 93%と、全体の 9 割を超えていること、さらには 36 協定を届けている事業場の数が、熊本の約 5 万 7 千の事業場のうち、約 2 万にとどまる等、現行の労働関係法令についても十分に理解していないことに起因する違反が認められることから、こうした実情も十分に考慮して進める必要があると考えている。

さて、労働局では、働き方改革と人手不足対策を 2 本柱として最重点に進めており、企業は今どういう状況になっているかであるが、帝国データバンクが本年 8 月に実施した調査によると、既に働き方改革に取り組んでいる企業と働き方改革に取り組む予定のある企業を合計したものである「働き方改革に取り組む意欲のある企業」は、九州が最も多く、その九州の中でも熊本が最も多く、約 76%になっているとの発表があった。

労働環境を改善して人材確保を進めると同時に、短い労働時間で効率良く成果を挙げることを目指す企業が多いということからすると、人手不足対策として働き方改革を進める動きが県内に一定浸透しているということで、当局の方向性は一定受け入れているのかと考えているところである。

ただし、取り組む予定がない企業も 4 分の 1 あるということであり、その理由は「人手不足で働き方改革には手が回らない」、働き方改革を行っても人手不足や長時間労働解消対策としては「効果を期待できない」というものが最も多いということで、これらの企業に対する的確に対処していくことも大きな課題となっている。

これを踏まえ、当局の取組方針は、働き方改革と人手不足対策を 2 本柱として最重点に進めるということを堅持しつつ、中小企業を重点として、現行法令を含めた丁寧な指導を行う中で自主的改善を促すということを基本として、多様な人材が個々の実情に応じて働くことのできる職場環境づくりを支援することにより、今の従業員の定着率の向上を図るとともに、企業の新規採用等人材確保支援、さらには企業の生産性向上を支援することとしている。こうした取組を通じて、既に働き方改革に取り組む意向のある企業を支援するとともに、働き方改革に取り組めない・取り組む意向のないとする理由の解消を図っていききたいと考えている。

具体的な取組については、中小企業・小規模事業所を重点として丁寧な指導により自主的な改善をしていただくために、監督署では事業主団体の皆様と連携して説明会を積極的に開催することにより法令の内容やその対応への疑問を少なくしていくことにしているほか、監督署には直接ご相談しにくい企業の皆様も多いと考えられることから、働き方改革推進支援センターのほか、社会保険労務士会様等連携している様々なチャンネルを用意して相談しやすい環境づくりに努めていくこととしている。

また、ハローワークにおいては、応募者を確保・増加させることを念頭に置いた人材確保に資する的確な求人条件緩和指導に向けその精度を上げるべく取り組んでいるほか、監督署と安定所が連携することにより働き方改革を通じた指導により良質求人を確保する、さらには労働条件をよくしても求職者がいないということでは困るということで、特に人手不足業種の求職者に向けた説明会等を実施するほか、引き続き新卒者の県内就職促進の

ための取組と県等と連携しながら進めることとしている。なお、求職者全体としては減少傾向にあるとご説明したが、高齢者の求職者は増える傾向にあり、こうした方々の期待に応えるべく、今年度下半期以降、高齢者に適した求人の確保、短時間就業を希望することを踏まえた対応など取組を強化することとしている。

以上、これからのご議論の前提となる当局の取組方針等についてご紹介させていただいた。今、説明した事項も含めまして、活発なご意見をいただくことを期待して冒頭の挨拶とする。

(議事)

「労働時間法制の見直し」について、県内の労働時間と年次有給休暇の取得状況等も含めて説明する。

年間の労働時間については、中長期的には熊本県、全国も減少しているが、29年は熊本県は1,775時間と28年と比べて増加している。全体の労働時間の減少については、正社員は減っていないが、パートタイムの労働時間の減少と、パートタイムの比率の増加によって減少している状況である。以上により、依然として正社員労働者の労働時間は長い傾向にある。業種別にみると、建設業については、減少傾向であるが、全産業から比較すると高い数値である。製造業については29年から比較すると同じ状況であるが、30年5月6月は上回っている状況である。

次に年次有給休暇の取得状況は25～27年度は全国平均から下回る状況で推移していたが、28・29年度は上昇しており、全国平均とはほぼ同じ数値で推移している。年次有給休暇の取得の取得率の政府目標は2020年までに70%としており、まだ約20ポイント低い状況である。

脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況について、全国的には脳・心臓疾患は減少傾向にあるが精神障害は高止まりの傾向にある。熊本県では脳・心臓疾患の労災認定状況は増えており、平成29年度は6件の認定があった。

なお、脳・心臓疾患の労災認定状況の類型としては、①異常な出来事、②短期間の過重業務、③長時間の過重業務とあるが、全て長時間の過重業務による認定である。精神障害の労災認定は、長時間労働によるものもあるが、近年はいじめ・嫌がらせによるものが多くなっている。

働き方改革関連法のうち労働時間法制の見直しについて、時間外労働の上限規制の適用は大企業については2019年4月1日から、中小企業については2020年4月1日からとなっている。中小企業の割増賃金の見直しの適用は2023年4月1日から、それ以外の項目の適用は来年の4月からとなっている。中小企業の範囲については業種によって分かれており、資本または出資の額、常時使用する労働者の数のいずれかで判断する。ただし、個人事業主・医療法人・社会福祉法人など、資本金・出資金の概念が無い場合については、労働者のみで判断することとなる。

労働時間法制の見直しの趣旨・目的は、長時間労働をなくし、年次有給休暇を取得しやすくする、等によって、個々の事情にあった多様なワーク・ライフ・バランスの実現を目指すことと、働き過ぎを防いで健康を守る措置をしたうえで、自律的で創造的な働き方を希望する方々のための、新たな制度をつくることである。

「時間外労働の上限規制」について、長時間労働が社会的に問題となっているが、長時間労働はなぜ問題なのかといえ、一番は、労働者の健康に障害を与えるということであり、また、社会全体としては、長時間労働は、健康の確保だけでなく仕事と家庭生活両立を困難にし、少子化の原因や、女性のキャリア形成を阻む原因、男家庭参加を阻む原因となっているということである。

改正前の現行法では、1日8時間、週40時間を超える場合は36協定を締結し、監督署に届けることで適法に時間外労働ができることとなるが、その時間は月45時間、年360時間までが原則となる。ただし、特別条項を締結することにより、年6回までは原則の時間を超えて時間外労働が可能な規定となっており、その時間外労働時間数については上限がない規定となっている。

これを法律で規制することが法改正の内容である。原則の時間数は変わらないが、法律による上限が年720時間・複数月平均80時間・月100時間未満までと定められた。複数月平均80時間以下・月100時間未満については罰則が設けられている。

一部の事業については、上限規制が適用が猶予または除外される。自動車運転の業務・建設事業・医師・鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業については5年間適用を猶予、新技術・新商品等の研究開発業務については、健康確保措置を設けた上で、時間外労働の上限規制は適用しないこととなっている。

年次有給休暇の時季指定義務は、年次有給休暇が年10日付与される労働者に対して、うち5日時季を指定して取得させることを義務づけるものである。先ほどご説明した取得率の状況に鑑みて、年5日は確実に年次有給休暇を取得する仕組みを導入しWLBの推進を目指すものである。原則は労働者から年休の請求があつて、使用者が時季変更権を行使しない限り、取得が成立するが、改正後は、使用者が労働者に取得時季の意見を聴取し、その意見を尊重し、使用者が取得時季を指定する。具体的には、一般労働者について、4月1日入社の場合、6か月間に全出勤の8割を勤務すると10日年休が発生するが、ここを基準日として10月1日から翌年の9月30日までの間に年5日時季を指定して、取得させる必要がある。ただし、労働者が自ら申し出て取得した日数や、計画的付与で取得した日数については、5日から控除することができ、取得義務が解除される。その他、労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し3年間保存する義務が省令で規定された。

過労死等防止啓発月間と過重労働解消キャンペーンについて簡単に説明する。長時間による過重労働が問題であることは先ほどご説明したとおりであるが、過労死等を防止するため、過労死等防止対策推進法が平成26年6月に制定され、同年11月から施行さ

れたが、同法に基づき 11 月を「過労死等防止啓発月間」とすることが定められている。このため、この月間に合わせて「過重労働解消キャンペーン」を実施することとしている。

キャンペーンの概要は、キャンペーンに先立って、県内の使用者団体等の皆さまに対して、傘下の企業等において、長時間労働の削減をはじめとする「働き方改革」に向けた取組を実施していただくよう積極的な周知・啓発についての協力を要請させていただく。この協力要請を協議会の終了後にお願いしてあるので、よろしく願います。

働き方改革に向けた取組のメニューについては、最後の資料をご参照いただき、それぞれの企業に応じた働き方改革の推進をお願いしたい。

その他、11 月 4 日全国一斉の電話相談、重点監督、ベストプラクティス企業への職場訪問、集中的な周知・啓発を実施するとともに、過重労働解消セミナーを 11 月 28 日にくまもと森都心プラザで、過労死等防止対策シンポジウムを 12 月 2 日に水前寺共済会館グレースシアで開催する。労使関係者をはじめ多くの皆様にご参加いただきたく、周知に御協力をお願いする。

続いて、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保について説明する。

熊本県においても少子高齢化が進んでおり、生産年齢人口の減少が懸念される中、女性や高齢者、障害者などの活躍が期待される場所である。

非正規雇用労働者の中には、子育てや介護等で短時間勤務を選択される方もいるが、正社員になることが叶わずに不本意ながら非正規雇用のまま不安定な身分、低い待遇で働いている方もいる。正規雇用労働者と非正規雇用労働者の待遇の格差は、結婚や出産への影響もあり少子化の一因となるとともに、社会全体へ与える影響も大きなものがある。熊本県においては、非正規雇用労働者の割合が約 4 割を占めている。人材の確保が厳しい中、非正規雇用労働者のニーズを踏まえた労働条件や正規雇用労働者との格差の是正、待遇の改善が求められている。このような取組を進めることにより、非正規雇用労働者の働く意欲・能力の向上につながり、生産性の向上、ひいては企業の成長、地域経済の発展にも資するものだと思うところである。本日は、パートタイム労働法と労働契約法が改正され、労働契約法第 20 条の不合理的格差の禁止規定がパートタイム労働法に統合され、法律名が短時間・有期雇用労働法となったことから、そちらの概要説明をさせていただく。

はじめに非正規雇用労働者の状況を説明させていただく。雇用形態別労働者の割合をみると、熊本県は、非正規雇用労働者の割合が全国より 1.4 ポイント低く、正規雇用労働者の割合が高い状況である。非正規雇用の内訳をみると、熊本県は、パートが全国と同じく 17.7%と最も多くなっており、アルバイトや派遣労働者の割合は全国と比べ低い状況がみる。

次に業種別でパートの割合をみると、熊本県は宿泊業・飲食サービス業で 2.5 ポイン

ト、医療・福祉業で1.9ポイント、製造業で1.3ポイント、全国と比べ高くなっている。

次に、パートタイム労働者の賃金は、一般労働者の時間当たりの賃金を100とした場合パートタイム労働者男性は、全国57に対して熊本62、女性は、全国71に対して熊本72とわずかであるが、熊本県の方が賃金の差は小さくなっているが、依然として一般労働者との格差は見られる。

次に、パートタイム労働者に対する各種手当等の支給状況について、こちらの資料は、全国調査となる。通勤手当をみると、正社員90%支給、パート76%の支給状況である。賞与をみると、正社員85%支給、パート34%支給状況である。退職金をみると、正社員72%、パート9%の支給状況である。通勤手当を除き各種手当を比べると、正社員とパートの支給状況には大きな差がみられる。

次に、昨年度熊本労働局に寄せられたパートタイム労働法に係る相談状況をみると、熊本県では、体制整備に関する相談が全体の半分を占めている。雇い入れ時の労働条件等の文書明示がないために処遇が分からなかったり、相談窓口が設けられていないため誰に相談してよいか分からないなどの相談が寄せられている。

次に、パートタイム労働法に関する行政指導の状況である。先ほどの相談内容にもあったが、指導内容では、労働条件の文書交付等が熊本、全国ともに高くなっている。

次いで、通常の労働者への転換の措置の実施となる。不本意労働者が非正規雇用労働者の15%を占めている。企業においては、正規雇用労働者を採用する際には、パートタイム労働者が応募できる機会を与えること等が求められているところである。

次に出産・育児等でいったん退職した女性の復職先や中高年者の就職先などをみると、中小企業の割合が高くなっている。人材確保が厳しい中、労働者のニーズに応じた働き方や待遇などを提供していくことが重要となってきた。

次に今般改正された働き方改革関連法の概要である。Ⅲの雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保では、パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法が一体的に改正されたところである。

雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保の対象となる労働者は、パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者である。主な改正点は、3つあり、一つ目は、不合理な待遇差を解消するために法律の規定を均衡待遇規定、均等待遇規定と整備した。二つ目は、労働者の納得性を高めるために、事業主の労働者に対する待遇に関する説明義務を強化した。三つ目は、行政指導による履行確保の措置と紛争が生じた場合に裁判外紛争解決手続きを利用できるよう整備した。

均衡待遇や均等待遇について、正規雇用労働者と非正規雇用労働者と比べる際には、業務内容や責任の程度といった職務内容、転勤や昇進などの配置の変更、その他合理的な労使慣行や職務の成果、能力、経験などをみることとなる。企業においては、基本給のほかに賞与、役職手当など様々な待遇があるが、それぞれの待遇の性質や目的に照らして不合理な差が設けられていないかを判断していくこととなる。

労働者に対する賃金等待遇は各企業で異なる。考慮する要素も様々あり、一律に基準を示すことは難しい状況である。そこで、厚生労働省では、平成 28 年 12 月に「同一労働同一賃金ガイドライン案」を策定し、基本給や各種手当、賞与などどのような待遇差が不合理となるのか具体例をあげて示したところである。現在ガイドラインについては、労働審議会で審議されており、今後基本的な考え方を示すとともにいかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差が不合理なものでないのかを大臣告示として交付する予定となっている。

企業においては、法令をはじめ、本ガイドラインなどを参考に待遇を確認いただき、不合理な差があれば解消に向けて検討をしていくこととなる。

待遇の内容や待遇決定の考慮事項だけでなく、正規雇用労働者との待遇差がある場合にはその内容と理由等に関する説明が義務化された。この改正の趣旨は、労働者の待遇に関する納得性の向上を図ることと、事業主しか知り得ない情報があると、労使の話し合いに支障が生じたりすることのないよう、労働者が訴訟で争うことを断念することのないようにするために設けられた。また、事業主の説明義務について、その実行性を担保するために説明を求めた労働者に対する解雇その他の不利益取り扱いが禁止される。正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間に待遇差がある場合には、きちんと説明できるようにしておくことが求められる。

紛争が生じた場合には、パートタイム労働法で規定されている、労働局長による紛争解決援助、調停会議による調停制度といった裁判外紛争解決手続が有期雇用労働者、派遣労働者にも適用されることとなった。この、紛争解決援助、調停といった制度は、裁判よりも簡易・迅速に労使間の紛争を解決する手段として、企業側にもメリットがあるものである。さらに、これまで行政指導の対象としていなかった均衡待遇規定についても、判断が明確なものについては行政指導の対象となるとともに、裁判外紛争解決手続の利用が可能となる。

短時間・有期雇用労働法の施行に向け詳細な部分は、省令や指針で定めることとしており、現在労働政策審議会で議論をいただいているところである。今後企業においては、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の職務内容や配置の変更の有無、各種手当等の性質や目的に照らした待遇等実態の確認、労使による賃金等の待遇の明確化や情報共有、均等・均衡待遇確保に向けた賃金制度の構築や就業規則の改正、労使の話し合いなど一定の準備期間が必要となる。そこで本法律の施行日は、大企業は平成 32 年、中小企業平成 33 年となっている。

働き方改革関連法に沿って企業が雇用管理を整備していく際に利用いただける支援として、時間外労働改善助成金や非正規の処遇改善に利用できるキャリアアップ助成金がある。また、本年 4 月より働き方改革推進支援センターを設置し、中小企業等に専門家を派遣し、同一労働同一賃金に関する非正規労働者の処遇改善の他、時間外労働への対応など働き方改革全般に関する支援を行っている。関係団体、機関におかれてはセミ

ナーの開催や機関紙への広報などご協力をいただき感謝申し上げます。

労働局では、9割を占める中小企業等に対して実情を踏まえて現行法をはじめ改正法の周知、支援を丁寧に行ってまいりたいと考えているのでよろしくお願い申し上げます。

続いて、労働者派遣関係について説明申し上げます。

労働者派遣事業基本情報について熊本県内の情報を集約したものを載せたところである。

現在の派遣料金と賃金について、一言で纏めると、全国を100とした場合、熊本県は約80で動いている。その他の数値は全国から見て概ね0.7から0.8%のシェアである。その中で製造業による派遣は1.5%になっており、地震前が2.3%であったことを考えると、製造業で働く派遣労働者は流動的であると言え、現在はその労働者が復興支援に従事していると思われる。

派遣労働者と派遣先労働者は賃金の格差があり、現在はこの待遇差をなくすことを配慮義務として派遣法の中に盛り込んである。今般の改正で派遣先の労働者との均等・均衡待遇、あるいは一定の要件を満たす労使協定による待遇のいずれかで、確保することを義務づけられることとなった。これは選択制となる。具体的には、例えば派遣先が1時間当たりの派遣料金を2,000円とした場合、仮に派遣元はマージン率を30%に設定すると、本人が受け取る賃金は1,400円となる。これを派遣先の労働者と均等に処遇するとすると、派遣先は派遣元に対して、同一の業務を行う労働者の賃金を情報提供することを義務付ける必要があり、仮に派遣先の労働者が時給1,600円の賃金とした場合、派遣元は派遣労働者に対して1,600円の賃金を払うこととなるため、200円上乗せした2,200円の派遣料金を派遣先の配慮義務として盛り込まれている。

一方で派遣先の労働者が1,200円の賃金であった場合等、派遣元の労働者の技能・技術の方が高い場合、派遣元で一定の要件を満たす労使協定による待遇として義務化されることが盛り込まれている。派遣元はこの2つを選択することができる。賃金を決定する際どこを基準とする等については、今後注目されているところである。

次に「熊本『働き方改革』に向けた共同宣言」について説明する。

この取組については、平成27年当時の協議会委員にて、共同宣言として採択いただいたが、改めて現在の全員の宣言として確認させていただきたい。変更点は下記の構成員と熊本県における平成29年度における年間総実労働時間の2点である。

(了承)

(質疑・応答)

熊本県商工会議所連合会 谷崎委員

3点程お聞きする

- 1 年休取得について、年5日を付与するとあるが、基本的には本人が前々日等に取得を申し出て、付与することになるが、この5日という縛りが年間の取得計画を立てれば

理想的であるが、最終的には 5 日を超えないといったケースも出てくる。この場合どのような対応をすればよいのか

2 均衡待遇と均等待遇が分かりにくい、適用についてどのように理解したらよいか

3 時間外労働改善助成金について、団体の助成のための新规定がある、支給要件は参加企業の 1 / 2 に対して講演会等をやればそれに対して助成金を出すといったことと思われるが、県連であれば 6,400 社あるうちの 3,000 社を集めての説明会は実際無理である。このような場合には活用できないのか。

齊藤監督課長

1 既に 5 日間取得できているという企業については、年収の取得に向けて何らかの取組をされていると思うので、その取組を実施していただければよいと思うが、5 日間取得できていないという企業については、年休の発生する基準日の前に、労使で話し合い、取得日をあらかじめ決めていただき、その後、年休管理簿を作成していただく必要があるので、これを活用しながら、例えば、毎月、四半期毎など定期的に取得状況を確認していただくやり方や、年休の計画的付与制度の導入を検討するなど、各企業が実施しやすい方法を検討いただきたいと考えている。

松野雇用環境・均等室長

2 均衡待遇・均等待遇について

均衡待遇については、正規雇用の労働者と非正規雇用の労働者を比較した場合に職務内容で比べる。業務の内容及び責任の程度が同じかどうか、責任であれば権限の付与であったり、クレームの対応であったり、様々な付与されている責任を比較することである。

他に配置の変更範囲を比較する。転勤があるかどうか、昇進等の人事異動があるかどうか等、その他、転居を伴う配置転換が無くても部署の異動があるか等の変更内容を比較する。その他の事情としては合理的な労使慣行、労働者の能力・経験を踏まえて、以上の内容を正規と非正規労働者で比べていくこととなる。その中で待遇差がある場合に合理的な差かどうかをみるが、企業によって待遇が違ったり勘案要素も違ってくる、基本的にはこの条項をもとに判断する。

均等待遇は職務内容・配置等が全く同じ場合、賃金だけでなく、全ての待遇も同じでなければならないといった内容である。

具体的には個々の事案で比較することとなる。今後詳細については省令また業界ごとのマニュアルを作成することとしている。

3 時間外労働改善助成金について、団体の助成金について別途支給要件を満たせば対象

となる場合もあるため、また、詳細は後程説明をさせていただく。

熊本県商工会議所連合会 谷崎委員

年休については自覚を促すことが大事であると考えている。管理簿については企業に設置し、労使がそれぞれ見ることが可能なことが必要か。

斉藤監督課長

年次有給休暇管理簿については就業規則等と異なり周知する義務は課されていない。しかしながら、労働者が取得できる日数や取得状況を認識できなければ取得が進まないと思われるので、年次有給休暇管理簿を労使で共有していただくのも一つの方法ではないかと考える。

熊本県商工会議所連合会 谷崎委員

使用者側が年休取得を促して、強制的に取らせることより、できれば労働者側からの直接的な申請で5日以上取得することが理想的であると考えている。実際は1年経過したところで5日取得できたかどうかといった実態が懸念されるころではある。このあたり周知を徹底していただきたい。

均等待遇・均衡待遇については具体的な事例を明示した方が不安なく取扱いができると感じる。

団体助成については会議所等で実施するセミナーも助成金の対象となる可能性もあると解釈されるのか。要件からいくと1/2以上の企業とあるが。

松野雇用環境・均等室長

助成金については、確認してご回答申し上げます。

経営者協会 加島委員

一般労働者と比べたパートタイムの労働者の賃金について、このような調査は何年も実施しているのか。もし可能であれば経年がわかる資料を次回でも提供願いたい。

松野雇用環境・均等室長

了解した。

社会保険労務士会 和田委員

関連法の中で、商取引の慣行を見直す努力義務があるが、現場においては自助努力だけではどうにもならない、元受からの働きかけで無理を強いられる中小企業の現実がある。

契約自由の原則がある以上、法律から努力義務から完全に義務化することは、困難な事であると思うが、是非労働局の方で指導していただきたい。また市・県に対しても公契約による契約の際に期間的に偏りがあるような、一時期に工事が集中するような発注は見直していただきたい。

経営者協会 加島委員

人手不足で AI、IOT 等かなりの企業が革新を図っている。物流関係も長時間労働で低賃金であることから脱出するためにも、物流改革として RFID を導入している。こういったことから、業務が解けてくる可能性もある。但し、AI、IOT もスピードが速く、スキルが追い付かないこと事が悩みの原因となっている。これは労働局・経産局の問題だけではないと思われるが、こういった事がどのように中小企業で導入するか等、提供いただければ助かるので、機会があればお願いします。

斉藤監督課長

先程の取引関係について、今回の改正法の中で「5 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法の一部改正」について2（2）に「事業主の責務として、他の事業主との取引を行う場合において、著しく短い期限の設定及び発注の内容の頻繁な変更を行わないこと等取引上必要な配慮をするように努めなければならないことを追加することとした」とある。但しこれは罰則はなく、努力義務ではあるが、追加をされていることを併せて発注する側に周知していくことが必要と考えている。

連合熊本 生駒委員

一般労働者と比べたパートタイム労働者の賃金表について、熊本県の一般労働者の賃金が全国と比較して、九州内でどのくらいの水準であるかも分かるようであれば一緒に示していただきたい。

松野雇用環境・均等室長

意見を踏まえて資料を作成していきたい。

経産局 緒方委員

経産局においても、各種支援策を活用し、中小企業等の働き方改革・生産性向上を図る取り組みを支援させて頂いているところ。

具体的には IT 導入支援事業費補助金、小規模事業者持続化補助金、ものづくり・商業・サービス経営力向上支援補助金などの支援策を中小企業に活用頂いている。

この内、IT 導入支援事業費補助金については、中小企業が顧客管理・在庫管理などの IT ツールを導入する際に利用できる補助金。平成 28 年度補正でも同補助事業に取り組んだが、

活用された企業の売上平均が約 25%、労働生産性の平均が約 37%向上したと報告されている。今年度は、現在、三次公募中であり、関係機関におかれては、中小企業に活用頂くよう周知にご協力頂きたい。

この他、小規模事業者持続化補助金、ものづくり・商業・サービス経営力向上支援補助金についても、来年度に向けても予算要求しているところ。引き続き各種支援対策等を通じて中小企業等の働き方改革・生産性向上に資する取組を進めて参りたい。

熊本県 吉永委員

県で毎年実施している労働条件等実態調査によれば、ワーク・ライフ・バランスの認知度が中小企業特に 30 人未満の小規模事業者で低い結果が出ている。

九州全体では、県及び経済界一体となり、ワーク・ライフ・バランス推進キャンペーンを展開しており、その一環としてリーフレット・ポスターを作成した。

公式サイトでも紹介しているので、認知度向上に資する意味でも活用願いたい。

連合熊本 友田委員

労働局長からの現状の課題等については、同一の認識である。生産年齢人口が減少する中、多様な働き方、人材をどう生かすか、女性・障害者・高齢者・外国人等の環境整備、併せて、IOT 等の第 4 次産業革命も拡大している。これはビジネスの在り方、就労環境、働く方の求められるスキル等に変化が求められている。今後企業はインフラの整備、人材育成への投資が必要であると思われる。日本が世界に誇れるのは人であり、今回の働き方改革は、多様な人材の豊かな可能性を引き出して広げる絶好のチャンスである。しかし、職場の実態を踏まえると 36 協定も締結していない事業所も多々あり、連合としては、全国的にアクション 36 といったキャンペーンを展開し、3 月 6 日を 36 協定の日として進めている。働き方改革を本物にするからには、職場の実態を踏まえて労使が論議する事が重要である。実効性ある働き方改革の実現のために、連合、労働組合として何が出来るかを引き続き考えている。本日もご参加の各団体の皆様とは、熊本県内の労働環境の発展のために、今後密なる連携を取りたいと考えている。

商工会議所連合会 谷崎委員

働き方改革については団体としても会報誌に特集を組む等、努めて企業に周知を図っている。それでも徹底が不足していることから、更なる周知・広報を続けていただきたい。県下全体の事業所に対する支援・指導が団体の責務であるが、会員以外に情報を伝達するツールが無いため、労働局で尽力賜りたい。労使のテーブルでそれぞれが知識として持った形で、年休取得や時間外労働規制についても進めていけるような条件整備を図っていただきたい。

熊本労働局 神保委員

様々なご提言に感謝申し上げます。今後本番を迎える中で、法律の内容だけ説明するだけでなく、どのように法律をクリアしていくか、また、労使で話し合いをしていただきたい事項の具体的内容も県内に伝えていきたい。

(閉会挨拶)

本日は限られた時間の中、ご出席の皆様から貴重なご意見を多数頂き、感謝申し上げます。

今回いただいた意見の多くは、熊本では人手不足ということを意識しつつ進めるべきであることをはじめとして、現行法制も含めて理解が十分でないことに起因する違反もあるということで、総じて中小企業・小規模事業所の実態を踏まえて丁寧に進めていくべきであるということかと感じた次第である。

冒頭申し上げたように、ご指摘いただいた方向性については十分踏まえているつもりであるが、そうした方向性の具体的施策への落とし込み・実現という点ではまだまだ不足している点も多いということで反省するとともに、委員の皆様をはじめ関係者の一同のご協力をいただく中で、この弱みを解消し、熊本における働き方改革を着実に進めたいと考えている。

本日は誠にありがとうございました。