

山形県正社員転換・働き方改革推進協議会議事概要

令和3年10月20日

1 働き方改革を推進するために、県・国が行う施策とその内容、及び取組状況について、山形県しあわせ子育て応援部、同産業労働部、東北経済産業局及び山形労働局が説明を行った。

2 県・国からの説明に続き、構成員により以下の意見交換が行われた。

(団体A) 各方面で、様々な事業主支援が十分なほどあると感じている。コロナが落ち着き経済が回り始めると残業規制の問題が生じてくる。設備投資では解決できない部分をどう解決するか、最低賃金アップも事業主の負担だが、付加価値を上げ、新規事業の展開をすることなどへの支援も、働き方改革を進める上で重要と考える。

(団体B) 働き方改革を進めるために、地域とどう関わっていけるか、企業が何を困っているかを聞き出すことから始めている。話を聞いて、例えば、経済産業省のものづくり補助金がマッチすれば紹介している。働き方改革関係の補助金等について、教えていただければ、適宜情報提供し、事業性評価と補助金活用での支援を継続していく。

(団体C) 働く側の立場からしても、雇用を守り企業を守る助成金はありがたい。ウイズコロナの日々は続いており、人手不足から時間外労働が増えていく。100時間超の時間外労働をしている者がまだいるとの調査もあるため、企業に対し改善指導をして欲しい。また、難しいと感じているのは同一労働同一賃金の関係で、判例もまだはっきりしないが、事業主側に説明責任があるので、その理解を広めてもらいたい。

(団体D) コロナ禍で、働き方改革を一時停止せざるを得ない企業がほとんどで、アンケート結果をみても、時間外労働規制や同一労働同一賃金に取り組む予定は無いとの回答が多いが、冬に感染拡大しない限り良い方向に進んでいくだろうとの観測はある。

一方、リモートについての設備投資ができずリモート対応ができないという企業もある。対面でのやりとりは貴重で、リモートよりも分かり合える。そんな日常を取り戻せればと思う。また、最低賃金アップの対象となるのは、労働組合が無いような小規模事業所がほとんどなはずで、別の対応が必要かと。正社員の賃金が上がれば、非正規社員も上がるが、中央から示される目安額には抗えない。

(団体E) 持続化給付金は中小企業の経営維持に必要不可欠。また、雇用調整助成金に助けられている企業も多いが、受給するために従業員を休ませるか悩む微妙な時期に来ている。コロナ禍で一番打撃を受けている飲食、宿泊、観光関係の企業意見を聞いて、県へ要望等を出させていただいている。また、従業員の賃金をアップすると、企業は収益が圧迫され、①設備投資を抑え②ボーナス等一時金をお抑え③非正規雇用を控えることを考えるが、コロナ禍でもあり、従業員に辞めてもらうか、休んでもらう苦しい状況になる。一方、人材確保が難しく、健康経営のためには、従業員も健康で長く働いてもらう必要があり、生命保険会社とタイアップした健康支援や、定年枠自体を撤廃することを推進していかないといけない。

(団体F) コロナ禍で大変な状況であるが、令和3年4月からの同一労働同一賃金、令和5年4月からの時間外割増率適用が、経営資金の乏しい中小企業にとっては負担で厳しいため、専門家派遣事業を実施し、きめ細やかな支援をしていかないといけないと考えている。また、ウイズコロナ、アフターコロナに対応した売上げ回復を目指し、企業に寄り添った支援を実施するためにご協力、情報提供をよろしくお願いいたします。

(団体G) 団体Dと同意見。働き方改革については、もはや普及啓発の段階でなく、実施段階。働き方改革を実施せず、違法になるような事業主は問題であるため、専門家派遣や研修会を開催し、速やかに対応するよう促していく。

(労働局) コロナ禍の対応で雇用維持が大変である中で、踏ん張っていただいている。山形県における雇用調整助成金利用数は、東北で一番多い。助成金を活用することにより労働者を守っていただき感謝申し上げます。労働局としては、これからも働き方改革のアシストになるような支援に取り組んでいきたい。また、その支援策を利用者にどう周知していくか、知ってもらうかが重要と考える。ホームページ掲載や、リーフ・パンフを配布し周知することになるが、対面でのやりとりが貴重であるとのことのご意見のとおり、窓口における周知等については、引き続き各団体のご協力をいただきながら、より多くの企業への周知し、支援を行っていきたい。