

平成30年三重県議会定例会

働き方改革調査特別委員会

委員長報告

平成30年2月

働き方改革調査特別委員会における調査の経過と結果について、ご報告申し上げます。

【I 委員会の設置】

（委員会の設置目的）

我が国では少子高齢化が進み、労働力不足が深刻な問題となっています。こうした社会的背景から、政府は、経済成長に向けた重要な政策として、誰もが生きがいを持ってその能力を最大限発揮できる社会、いわゆる「一億総活躍社会」の実現に向けて取り組むこととなりました。

政府は、この「一億総活躍社会」の実現に向けた横断的課題として「働き方改革」を位置づけ、残業時間に罰則付きの上限を設けることや、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差を解消する「同一労働同一賃金」の実現を盛り込んだ「働き方改革実行計画」を昨年3月に策定しました。

本委員会は、こうした「働き方改革」の流れを受けて、女性、障がい者、高齢者などあらゆる県民を対象とする働き方改革について調査することを目的として設置され、「長

時間労働の是正について（ワーク・ライフ・バランスの実現）」「多様な人材（若者、女性、高齢者、障がい者、L G B T等）が活躍しやすい職場環境について」の2つを重点調査項目として、調査を行っていくこととしました。

【Ⅱ 調査の経過】

（県行政の働き方改革の取組状況）

まず、6月28日に県当局から三重県内における働き方改革の推進に向けた取組状況や、県職員・教職員の働き方の現状について聴き取り調査を行いました。

県では、県内企業の長時間労働の是正や休暇の取得など働き方を見直すことにより、働く場の質の向上、職場環境の整備を進めています。

具体的には、企業に対する働き方改革の推進に向けた取組として、専門家派遣によるコンサルティングや、「みえの働き方改革推進企業」登録・表彰、働き方改革セミナーの実施に加えて、今年度は地域全体での機運醸成を図るための「働き方改革フォーラム」開催や、企業からの相談に応じた働き方改革アドバイザーの派遣などを実施していると

ころです。

さらに、平成29年8月に株式会社百五銀行と「働き方改革に係る包括連携に関する協定」を締結し、セミナーの開催、県内企業の取組事例の共有など、働き方改革を推進する取組を進めています。

委員からは、「県は、商工団体、産業支援センター、関係部局と連携し、働き方改革を支援する体制づくりをしていくべきである」、「不合理な待遇差の解消による非正規雇用労働者の待遇改善を目的とする、同一労働同一賃金ガイドラインが施行された際には、企業経営者からの悩みを拾い、解決の手助けをする仕組みづくりが必要である」との意見が出されました。

次に、県では、県庁内の働き方改革として、「日本一働きやすい県庁（しょくば）」を構築することで、県民サービスの向上につなげるよう、ワーク・ライフ・マネジメントを推進し、時間外勤務の削減など具体的な目標を設定して、組織的に取り組んでいます。

委員からは、「県議会としても、議会業務で県執行部側の時間外勤務が減るよう具体的に議論し、代表者会議等に検

討を依頼してはどうか」との意見が出されました。

また、教職員の働き方について、「学校で済ませられない仕事を持ち帰っている現状もあり、学校の勤務時間だけを短縮して解決できるものではない。年次有給休暇についても行政職より取得が厳しいという現実もあるので、そうした状況を十分に認識していただきたい」との意見が出されました。

(県内企業における働き方の現状と課題)

次に、7月13日に三重労働局において、本県における働き方の現状、県内企業等に対する働き方改革の推進に向けた取組について調査を行いました。

本県の平成28年度における年間総実労働時間は、所定外労働時間の高止まりを反映して、全国水準である1,724時間を上回る1,748時間で推移しており、就業形態別年間総実労働時間においても、一般労働者では全国平均を上回っているという調査結果があります。

委員の質問に対し、三重労働局からは、「長時間労働の要因として、長く残業する社員ほど仕事を頑張っていると評

働される、これまでの日本の風土、人事労務管理が一因と考えられる」との回答がありました。

労働時間の適正な把握については、「製造業では小さい事業所も含めて理解は進んでいるが、サービス業などにはまだ不十分であり、商工会議所や商工会などと協力して進めていきたい」との回答がありました。

(運送業界における働き方の現状と課題)

次に、8月17日に一般社団法人三重県トラック協会において、運送業界を取り巻く当面する諸課題や、長時間労働是正に向けた取組等について調査を行いました。

委員からの質問に対し、同協会からは、「規制緩和により参入する運送業者が増えたが、その後の指導が行き届いておらず、行政が下請等に対する勧告制度を有効に活用してもらうことが大事である」、また、「運送業界では5次、6次下請という下請多重構造になっており、末端まで十分な対価が行き届かないことが運送事業の構造的な問題である」との回答がありました。

（金融業界における働き方の現状と課題）

同日、株式会社百五銀行において、働き方に対する意識や人事制度、業務手順を変える「カエルプロジェクト」の取組のほか、行政機関との連携等、県内の働き方改革推進の支援について調査を行いました。

委員の質問に対し、同銀行からは、「メインバンクとして取引先に対し、働き方改革の具体的な取組のアドバイスやサポートが必要である。働き方改革に関する県内企業とのネットワークを活用し、お互い情報共有しながら改善を図りたい」との回答がありました。

また、人事評価制度について、「時間あたりの生産性で評価する新たな制度に変えていく必要があるが、時間がかかるだろう」との回答がありました。

（建設業界における働き方の現状と課題）

次に、9月15日に一般社団法人三重県建設業協会において、建設業界における労働の実態や適正な工期、人材育成等について調査を行いました。

委員の質問に対し、同協会からは、「構成される協会員に

は工事の元請企業が多く、また、元請企業と下請企業では仕事のやり方など異なる部分が多いことから、両者の足並みを揃えることは難しい」との回答がありました。

また、委員からは、「年間を通じて、建設業従事者の勤務日・休日のバランスを均一にするため、その解決策のひとつとして、県は、工事発注時期の平準化に努める必要がある。」との意見が出されました。

(働き方改革にかかる参考人からの意見聴取)

10月17日には、相模女子大学客員教授で少子化ジャーナリスト・作家の白河桃子^{とうこ}氏を参考人として招致し、働き方改革についての意見聴取を行いました。

参考人からは、ある先進企業経営者の、「改革は経営者しかできない」との発言を例に挙げ、「働き方改革は社員から残業手当などの既得権益を奪うことになるため、経営者がいかにその部分を上手く対応するかということがポイントである」との意見をいただきました。

また、委員の質問に対し、「大手企業が働き方改革にしっかりと取り組むべきで、上流から連鎖が起きるように仕組

みを作ることも行政の役割である」、「他県の調査では、働き方改革の好事例の会社は全て中小企業であったという結果があり、社長のやる気ですぐ実行できる」との回答をいただきました。

(先進企業における働き方改革の取組状況)

11月16日に、ユニリーバ・ジャパン・ホールディングス株式会社において、働く場所・時間を社員が選べる新しい働き方「WAA(ワー)」(Work from Anywhere and Anytime)を中心とした働き方改革の取組について調査を行いました。

委員の質問に対し、同社からは、工場の製造部門における働き方改革に関して、「WAAは馴染まないという理由で適用外としている。そのため、製造部門で働く者が豊かで幸せに働くためにどうすればニーズを満たせるかを探っているところである」との回答がありました。

また、同日に味の素株式会社において、多様な人材が活躍する会社として、ダイバーシティを加速させる『味の素流「働き方改革」』の取組について調査を行いました。

委員の質問に対し、同社からは、「誰もが働きやすく活躍

できる会社というのは、誰もが長時間労働ではなく働ける会社であり、働き方改革によって、結果的にダイバーシティとなり、多様な人材の可能性を引き出せる」との回答がありました。

さらに、ユニリーバと同じく、「製造部門における働き方改革は課題だと考えており、テレワークなどは想定されないため、現場中心の生産性向上に向けた取組ということに尽きる」、「省人化・無人化について考えることが現場における働き方改革ではないか」との回答がありました。

（働き方改革実行計画に基づく「多様な人材が働きやすい職場環境」への取組状況）

翌日17日には、厚生労働省において、「働き方改革実行計画」に基づく取組状況について、中小企業・小規模事業者への対策も含めて調査を行いました。

委員の質問に対し、厚生労働省からは、「中小企業等において、労働生産性を高めて利益を上げる等の成果を出した場合に、助成金を嵩上げする制度があり、さらに広げていきたい」、また、「都道府県の労働委員会に対して、働き方

改革を進めるために、普及・理解促進という観点で協力してもらえればと考えている」との回答がありました。

(介護現場における働き方の現状と課題)

最後に、12月19日に社会福祉法人けやき福祉会において、介護現場における働き方の現状や課題、介護人材を確保するための働きやすい職場環境づくりに向けた取組等について調査を行いました。

委員の質問に対し、同法人からは、「育児を理由とした介護職員の離職を防止するため、子育てがひと段落したらパートタイム勤務からフルタイム勤務へキャリアアップができるよう、柔軟な雇用環境を整備している」、また、「生産性向上の取組について、独立行政法人福祉医療機構が公表している『経営分析参考指標』と比較した経営分析を始めたところであり、法人としても生産性向上に取り組んでいこうと考えている」との回答がありました。

【Ⅲ 委員会の意見】

以上の調査結果を踏まえ、本委員会としての働き方改革に関する意見を申し上げます。

1 長時間労働の是正

まず、重点調査項目の一つ目、「長時間労働の是正について」であります。

長時間労働を是正するには、経営者の意識改革と同時に働く人個人の意識改革が重要です。県内企業の意識改革を進めるためには、働き方に対する考え方や風土を変えていく取組を継続的に行う必要があります。また、年次有給休暇の取得促進につながる具体的な施策を講じ、その推進を図るための啓発活動を行う必要があります。

さらに、企業の生産性向上と働き方改革を後押しするために県ができることとして、IT化の推進や設備投資への支援について、国と連携して取り組むことが考えられます。

また、教職員の長時間労働の是正については、引き続き適切に労働時間の把握に努めるとともに、早帰り日の設定などメリハリのある職場環境の構築に向けて意識改革を進

めていく必要があります。

建設業については、閑散期、繁忙期の差がないよう、公共工事発注を平準化し、週休2日の推進に向けた適正な工期設定に率先して取り組むとともに、一次下請企業・二次下請企業までその取組が行き届くよう啓発していくことも必要です。

2 多様な人材が働きやすい職場環境

二つ目の重点調査項目の「多様な人材が働きやすい職場環境」についてであります。

すべての人があらゆる分野で個性と能力を十分に発揮し活躍できるよう、ダイバーシティに関する考え方について普及・啓発活動を通じて、広く理解を深めていくことが重要です。

政府の働き方改革では、子育て・介護や病気と仕事を両立できる社会づくりを掲げています。

働く人が介護や育児、病気を理由に離職することなく、安心して仕事と両立できるようにするためには、改正育児・介護休業法の情報提供に努めるとともに、企業内保育

所設置や、病気と仕事の両立支援策の検討などが考えられます。

また、障がい者雇用の促進にあたっては、平成30年4月から新たに雇用義務の対象となる精神障がい者の雇用が着実に前進するよう、企業の障がい者雇用に関する取組を促進する支援策の検討なども考えられます。

3 働き方改革の推進に向けて

最後に、今後の働き方改革の推進についてであります。

働き方改革を進めるには、商工会議所や商工会、金融機関など、多様な主体の協力を得ながら業種別、企業規模別、地域別のきめ細かな政策が必要です。

県内企業に働き方改革の取組を浸透させるためには、働き方改革に係る包括連携協定を有効に活用することも必要です。

建設業、運送業、製造業など「元請と下請」の構造がある業界団体においては、元請となる企業等に対して下請企業への働き方改革の配慮を求めるとともに、業界としても、先進的な取組を顕彰する制度を創設するなど、積極的に働

き方改革に取り組んでいくことが必要です。

また、建設業や介護現場等で人材確保に困難がある分野では、働き方改革の積極的な取組による人材確保の成功事例の紹介・周知広報を検討することも有効であると考えられます。

県内の主要産業である製造業、特に工場現場における働き方改革、また、観光業や介護・福祉施設などサービス産業においては、業務の効率化、生産性向上を目指した働き方改革をそれぞれどう推進していくかが今後の課題であります。

働き方改革は、単年で終わる取組ではなく、長期的視点で働き方改革を捉え、具体的な施策を検討・展開していく必要があります。そのためには、行政が、働き方改革に取り組もうとする企業や団体を長期的、継続的に支援していくことが必要です。

一方、働き方改革は、単なる効率化や生産性を高めるためではなく、働く人の生き方を充実させていく観点、「人生があり、仕事は人生の中のひとつの大切な自己表現の場である」という、「ワーク・イン・ライフ」という考え方も取

り入れないと、バランスを欠いたものになってしまうおそれもあります。

働き方改革は、最終的にすべての県民の幸せにつながらなければならないということが本委員会の結論であります。

県当局におかれましては、本委員会の意見の趣旨を十分汲み取っていただくとともに、調査における各委員から出された意見等も踏まえ、働き方改革の実現に向けて引き続き取り組んでいただくことを期待します。

なお、本委員会はあらゆる県民の働き方についての調査を試みましたが、第一次産業従事者・一人親方・使用者側の働き方については、調査することさえ困難でした。

働き方改革は永遠のテーマであると思われることから、引き続き、働き方改革の動向を注視していく必要があると考えています。

以上、ご報告申し上げます。