

第4回奈良県働き方改革推進協議会議事要旨

【使用者委員コメント】

- ・ 年次有給休暇の時季指定及び正規・非正規の不合理的待遇差の禁止については、対応準備を進めている状況。
- ・ 自主改善運動を取り入れ、意識改革を進めているところ。
- ・ 就業管理システムを導入し、人事担当部門の事務時間の削減を予定。年間10日の休暇について、100%取得を目指したい。
- ・ 時間外労働が恒常的に多いため、始業時間変更を導入し大幅な時間外労働の削減を達成。
- ・ 産休、育休者の増加により、他の職員の業務負担が増加しているため、労働時間の抑制と業務の効率化を平行して進める必要がある。
- ・ 労働時間管理を行うことで、残業時間は減少しているが、一方で退職者が増えているという実情があり、矛盾を感じている。若い従業員で、スキルを上げることに意欲的なあまり、残業時間の枠をはめられることを不満に思う者もいる。

【労働者委員コメント】

- ・ 人員の割り振りによる残業時間の平準化、非正規社員の地域限定社員への転換を経営側に要望し、実現。
- ・ 年次有給休暇の時季指定については、労使間での議論が進んでおらず、今後の課題。残業時間の上限規制についても、中小企業で猶予があるため、経営側が交渉に乗ってこず、労使間での議論が進んでいない。
- ・ 時間外勤務の削減については、時間内でどれだけ効率よく作業を進めていくかに注力。36協定についても、年360時間以内で業務をこなしていくという取組をすすめているところ。
- ・ 正規・非正規の不合理的待遇差の禁止について、通勤手当に格差が存在するため、労使で見直しを進めている状況。
- ・ 36協定の適正な締結を全ての職場で行うことが重要であり、長時間労働の是正による職場環境の整備が必要。
- ・ フレックスタイムなど多様な働き方ができる制度を導入したが、かえって事務部門が混乱するなど、行き過ぎた感があり、一旦仕切り直す動きになっている。年休取得が低調なことについて、労使による働き方検討委員会で取組を進めている状況。
- ・ 個別の事業所、組合では、まだまだ働き方改革の理解が十分でない。
- ・ 働き方改革が特に必要ないという意見が6割近くあるとのことだが、働き方改革関連法の内容や施行による影響をもっと周知していく必要がある。奈良県、労働局、社会保険労務士、企業と労組が一体となって取り組んでいきたい。

【知事コメント】

- ・ 働き方改革関連法のポイントを県内の中小企業にどう理解してもらうかが課題。
- ・ 働き方改革の展開については、取り組みをしながら学ぶ、学んで現場が変わるように取り組むという繰り返しが必要。
- ・ 職場を良くすると良い人が集まり、結果として会社の成績が上がるという労使の共通認識をどう広めるかが重要。