

提言

# 地方経済の底上げにつながる「働き方改革」を

平成28年11月14日

一般社団法人 岐阜県経済同友会  
国政を考える委員会



# I 「働き方改革」の基本的な考え方について

■ 地方の経済人として「働き方改革」に求めるのは、改革が地方経済の底上げにつながることである。改革の目的の一つが、働き手の数を増やし国内総生産を引き上げることであるならば、地方経済の活性化は最も重要な課題である。

■ 県内総生産額（平成25年度）を見ると、東京都が約93兆1千億円、最も少ない鳥取県は約1兆8千億円で50倍以上の開きがある。地方ごとに経済的な力が大きく異なる一方で、改革の効力は東京都だけでなく全国一律に及ぶ。改革実現の難しさはこの点にある。改革をどう捉えどう実行すれば地方経済の底上げにつながるのか、その道筋を「働き方改革実現会議」において明らかにしてほしい。

■ ただ、改革が進み働き手の数が増加したとしても、現在の東京一極集中システムのままでは働き手が東京圏に集中するばかりである。改革の目的の一つが、働き手がワークライフバランスを実現し出生率を上げる状況をつくり出すことであるならば、出生率が最も低い東京都から地方への企業移転が不可欠である。そのことが、①多くの働き手のワークライフバランスを実現させ、②地方での設備投資を増加させ、③地方の働き手を労働生産性の高い産業へシフトさせる契機となる。ワークライフバランスの実現と、地方経済活性化こそがわが国の持続的な発展を可能にすることを踏まえ、実現会議が審議、策定する実行計画の中に一極集中是正を断行する強いメッセージと実効性ある政策を盛り込んでほしい。

■ 現在も依然として働き手、企業の双方とも地方から東京圏に流出している。地方の人手不足は少なくとも東京五輪まで続くと予想しており、地方経済が疲弊する“負のスパイラル”（働き手が東京圏に流出する → 地方の人手不足が進む → 企業は人手を求めて東京圏に移転する → 働き手は益々東京圏に流出する）が起こる可能性は十分にある。改革の時期、程度、スピードについても十分に検討してほしい。

■ 我々は、「働き方改革」を <国土に均等に働き手を配置することにより、地方経済を活性化させるとともに働き手一人ひとりがワークライフバランスを実現する改革> と捉え、一極集中是正を改革の中に包含させて考える。実行計画が地方中小企業の労働生産性を向上させ、地方経済を底上げする視点に立つものであることを強く期待する。

## Ⅱ 「同一労働同一賃金」などの改革について

### 1) 「同一労働同一賃金」の実現など非正規雇用の待遇改善

■ 同じ仕事をしているならば同じ賃金を支払うのは当然のことである。しかし、外形上同じ仕事をしていても、勤続年数、幹部候補であるかどうかなどキャリアコースの違いなどで賃金格差が発生するのは、スキルの習熟度、将来求められる役割などから判断して不合理的ではないと認識している。実際、「同一労働同一賃金」を導入している欧州でもこれらにより賃金の違いが発生することが認められているケースもある。

■ 従って、「ニッポン一億総活躍プラン」に掲げられている「同一労働同一賃金」とは、非正規雇用であるからといって、正規雇用との比較において合理的な理由なく賃金を抑えるのは認められない、との趣旨であると理解している。また、我々は非正規雇用で短時間勤務であっても優秀でキャリアのある人には相応の賃金を支払い、キャリアを認めた待遇を実現する必要性も自覚している。

■ しかし、懸念することが2つある。1つは、待遇改善は企業の労働生産性、収益力の向上が前提となることである。働き手への分配を重視して消費を活性化させデフレ脱却を図る考え方は理解できるが、労働分配率が高止まりしている中小企業にとっては大きな負担となる。地方は本県をはじめかつてない人手不足の状況にあり、賃金上昇圧力は今後も強くなる。先日の最低賃金の引き上げに加え人件費が急激に上昇することがあれば、非正規雇用の採用を控えるか、正規雇用の賃金上昇を抑制する企業が出てくる可能性がある。

■ もう1つは、「同一労働同一賃金」の導入に当たっては多くの時間とコストが必要となることである。正規雇用と非正規雇用で職務内容が異なっている場合でさえ、その職務内容の違いを定量的に賃金（基本給や時給）の違いとして表すには、専門家の指導を受けるなど多くの作業が必要である。たとえば転勤や残業を課せられる可能性がある正規雇用の心身の負担部分を合理的に賃金に換算し、非正規雇用と正規雇用の賃金格差について双方の理解を得るのは難易度の高い作業であり、人員に余裕のない中小企業でスムーズに導入できるかは未知数である。

■ 地方では、企業にあっては時々の経営状況、人的コスト、地域への貢献など、従業員にあっては自己実現、人生設計、家庭環境などを考慮し、労使間で話し合っただけで正規、非正規雇用の別（採用時における正規、非正規の別／正規から非正規あるいは非正規から正規への転換）や賃金を決定するなど柔軟で多様な雇用関係を築いてきた。従って、賃金を精緻に分析するプロセスを伴う「同一労働同一賃金」に対して一定の距離感があるのも事実である。

■ 「ニッポン一億総活躍プラン」には、「同一労働同一賃金」の実現に向けて「我が国の雇用慣行には十分に留意しつつ、躊躇なく法改正の準備を進める」とある。また、首相は衆議院予算委員会や「働き方改革実現会議」において、大切なのはスピードと実行であり、今年度内に実行計画を取りまとめたうえでスピード感を持って関連法案を国会に提出する決意を示しており、改革を一気呵成に進める姿勢がうかがわれる。

■ しかし我々は、「同一労働同一賃金」の正しい考え方が、労使間で、また非正規と正規雇用の間で共有されるよう時間をかけて着実に導入の素地を固めていく必要があると考える。たとえば、近く策定されるガイドラインを基に政府と地方自治体が専門家と連携して説明会を設けるなどの施策を展開しながら、緩やかなペースで進めていくことが地方経済の安定や実効性ある改革につながっていく。

■ 「同一労働同一賃金」は企業の労働生産性を検証する契機になる。また働き手の約4割に当たる非正規雇用の所得を増やし消費を活性化させるツールとして意味を持つが、使い方を誤れば企業の収益を悪化させ、地方経済を押し下げる可能性がある。地方経済の動向や雇用状況をにらみながら導入時期を探っていくべきである。

## 2) 長時間労働の是正

■ 長時間労働はコスト増につながるため経営者は積極的に望んでいるわけではない。また従業員、特に若年層においては長時間労働を是とする価値観はほとんどなくなったといっている。ただ、取引先の設定した納期などを順守するために、やむを得ず長時間労働に至ることはある。大切なのは長時間労働が余儀なくされる社会的、経済的要因を明らかにして解消していくことである。

■ その例として、大企業と中小企業のフェアトレード（立場の強弱に関わらず行う公正な取引）の実現が挙げられる。長時間労働の是正については中小企業の労働生産性向上のためには、下請け企業への過大な値下げや極端な納期の短縮要請へのアプローチが必要である。

■ 加えて、社会全体のサービスに対する感覚を変えていく必要がある。“完全週休2日制で残業はしない”働き方をするならば、サービスの質、納期はそれを前提としたものになることが多くの人々に共有されないと、長時間労働が是正されるのは難しい。

■ 是正の具体的な施策として、労使協定の内容に関わらず残業時間に上限規制を設ける動きがあるが、たとえば官庁事業を受注すると季節的な要因で業務量に変動があり、人員が限られている中小企業では残業せざるを得ない場合が多い。また業種を問わず決算期においては業務が集中することは避けられない。業種や時期において特例措置を設けるなど企業の業務実態を反映した対応が必要である。

### 3) 高齢者の就業促進

■ 地方の中小企業は大企業に比べて即戦力の人材確保が難しいので、労使間の絆の強さを生かし、希望すれば65歳以降においても体力的に支障がない限り継続雇用を実施しているケースが多い。定年延長については、日本的雇用慣行では定年直前は賃金が高い状況にあるので、企業収益との関係で困難が伴う。地方の中小企業ではほとんど実施されていないのが実情である。高齢者の就業率を高めるには、定年を迎える60歳の前から再就職の意識を高めてもらう取組みを実施すべきである。

■ 懸念するのは「同一労働同一賃金」が今後の高齢者雇用にどう影響を及ぼすかである。定年後に継続雇用された非正規高齢者が定年前と同一の職務を行った場合、以前と同様の高止まりした賃金を支払うことになれば、企業にとって大きな負担となる。それを避けるため職務内容を変更したとすれば、当該高齢者も企業もそのスキルを有効に生かすことができず、双方にとって大きな損失になる。こうした不効率性をどう解決するかは、継続雇用が積極的に実施されている地方の中小企業にとって重要な課題であり、「同一労働同一賃金」の適用のあり方を早期に明確にする必要がある。

#### 4) テレワーク、配偶者控除、外国人労働者の受け入れ

■ 在宅勤務を中心としたテレワークは多様な働き方の一つとして推進すべきである。東京圏に居住していなくとも働くことが可能であり、地方経済の活性化にも役立つ。育児や介護離職を防ぐためにも有効で、高齢者にとっても通勤の負担がなくなるなどメリットがある。企業にとっても通勤手当などのコスト減につながる。情報セキュリティーや労務管理、業務が限定的になる点など課題もあるが、テレワークの認知度を高めていくべきである。

■ 配偶者控除は、配偶者に就業時間を抑制させるインセンティブを与えるものであり廃止すべきである。既に共働き世帯数は片働き世帯数を上回っている。政府、与党内に配偶者の年収要件を引き上げたうえで存続させる動きがあるが、自ら打ち出した改革ひいては一億総活躍社会の理念に背馳しており、共働き世帯の理解は得られない。いわゆる「夫婦控除」を採用して世帯に所得制限を設けるシステムを中心に検討すべきである。

■ 外国人の単純労働者の受け入れは、地域社会の治安、景気後退局面に至った場合などの対応に不安があるものの、国際化、少子化の流れを踏まえ、技能実習制度の適正化と拡充を前提に、人手不足が将来にわたり懸念される建設、介護、農業分野などで一定の受け入れ拡大を前向きに検討すべきである。特に建設分野については、わが国に発生する恐れのある大規模地震からの復旧の際には大量の労働者の確保が必要であることを視野に入れ、受け入れの制度設計を進めていく必要がある。

### Ⅲ 地方に働き手を呼び込む「働き方改革」について

#### 1) 地方全般の「働き方改革」

■ 先に述べた通り、我々は「働き方改革」を <国土に均等に働き手を配置することにより、地方経済を活性化させるとともに働き手一人ひとりがワークライフバランスを実現する改革> と広く捉える。改革を遂行するには、東京一極集中を是正し、地方に東京圏から働き手や企業を呼び込み地方経済の底上げを図るとともに、地方をワークライフバランスが実現できる場として着実に整備していく必要がある。

■ 一極集中是正は長年にわたりわが国の大きな課題とされてきたにも関わらず、解決の兆しが見えない。我々は東京圏の働き手や企業から見ると不平等といえるぐらいの大胆な試みが必要と考える。具体的には、①国策として働き手や企業の地方移転を強力に推進する、②地方企業にワークライフバランス環境を整備する機会を優先的に与えることである。

我々の提案は次の通り。

＊「働き方改革特区」制度の創設

企業誘致に実績があり、ワークライフバランス施策を充実させている生活環境の豊かな地域を「働き方改革特区」として指定する制度を創設する。改革に弾みをつけるとともに、働き手や企業の地方移転を国策として推進する意思を示す。

特区は全国の地方に点在させる。道路沿線など自治体をまたぐ特区も認める。特区内では、子育てや介護世代の働き手や改革を推進する企業に対して特例措置を施し、地方移転へのインセンティブを高める。財源として労働保険特別会計の積立金、雇用安定資金を活用する。

【特例措置例】

[働き手]

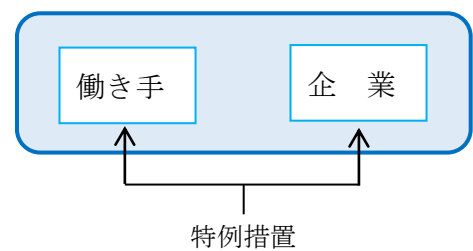
- ・ 育児休業給付の拡大（給付率の引き上げ）
- ・ 介護休業給付の拡大（給付率の引き上げ）
- ・ 特区内自治体による特区内転居者への住宅ローン（リフォーム含む）の利子補給と時限的な固定資産税減税
- ・ 特区のある県による不動産取得税減税

[企業]

- ・ 改革を進め成果を上げたと認定された企業を対象に、雇用関係助成金の割増（各種助成金の中から割増する助成金を企業に選択させるなど柔軟な制度とする）
- ・ 改革を進めるために資金を借り入れる場合における利子補給金の支給

働き方改革特別区域

<企業誘致に実績/WLB施策充実>



＊ 地方に本社機能に移す企業の税制優遇の拡充

東京 23 区に本社のある企業が地方に本社機能に移転すると税制優遇が受けられる「地方拠点強化税制」は、平成 28 年度税制改正において拡充されたが、一層これを進展させるべきである。たとえば、①オフィス減税の適用期間の延長や限度額の引き上げを行う、②働き手が地方に定着する「地域限定正社員」を移転先で雇用する計画のある企業には一定の税額控除を認めるなど、移転へのインセンティブをさらに高めるシステムにすべきである。

なお、特区内に本社機能に移せば、移転後も多くのメリットを得られる可能性がある。





# 委員名簿

[平成28年11月現在／五十音順]

## 委員長

杉山文康 杉山建設(株) 代表取締役

## 副委員長

藤吉友子 (株)フジヨシ 代表取締役社長

## 委員

浅野寛榮 (株)宝機材 代表取締役

阿部伸一郎 セントラル建設(株) 代表取締役社長

石原美智子 (株)新生メディカル 代表取締役社長

大澤章人 (株)小島製作所 代表取締役

大澤泰一 (-財)地域総合研究所 理事長

大嶋主税 (株)トーエネック岐阜支店 執行役員支店長

大野晴広 大野晴広公認会計士・税理士事務所 代表

鍛冶谷光郎 厚見建設工業(株) 代表取締役

酒井田純二 (株)東海ヒューム管 代表取締役社長

佐藤秀之 (株)名紳 代表取締役社長

澤田伸彦 (株)岐阜ベルト 代表取締役社長

嶋崎吉弘 嶋崎公認会計士事務所 代表

田澤太郎 田澤電材(株) 専務取締役

堤健 日本耐酸壘工業(株) 代表取締役社長

豊田繁雄 (株)トヨタ 代表取締役

永田文康 ミッドランド税理士法人ぎふ永田会計 代表社員

廣川重幸 (株)ダイワテクノ 代表取締役社長

廣田梅香 大進精工(株) 代表取締役社長

藤田隆夫 日建ヘルスメディカル(株) 取締役営業統括部長

水野泰 名古屋鉄道(株)西部支配人室 西部支配人

村瀬尚子 (株)ソフィア総合研究所 代表取締役社長

梁瀬望 日本電気(株)岐阜支店 支店長

山田豪 (医)和光会 理事長

以上