

公労使による「新しい東京」実現会議

日時：平成29年5月25日（木）
場所：第一本庁舎 7階 中会議室

午後1時開会

【小金井部長】 定刻でございますので、ただいまより公労使による「新しい東京」実現会議を開催いたします。

本日の会議の議事進行を務めさせていただきます事務局の小金井でございます。どうぞよろしくお願いたします。

それでは、着座にて進行させていただきます。

本日は、多くのプレスの方に来ていただいておりますが、本日の会議の様子は最初から最後まで公開いたしますとともに、インターネット中継も行っております。また、本日の会議はタブレット端末を使用して進行してまいります。会議資料につきましては、お手元の端末内にご用意しております。資料の説明時には、説明に合わせて資料が自動的に動くようになっておりますので、ご注意くださいと思います。

タブレット端末をごらんください。議題に入る前に端末の動作確認をしたいと思います。

トップ画面として、資料1の1枚目、「公労使による「新しい東京」実現会議」が表示されております。今から会議資料の2枚目、3枚目を表示いたしますので、画面が動き、2枚目、3枚目の資料が画面上に映るかご確認ください。1枚目の画面から動かないという方がいらっしゃいましたらお知らせください。また、会議中端末に不具合が生じた場合は、周りに職員がおりますのでサポートさせていただきますので、お声がけください。

なお、本日の出席者につきましては、資料1、出席者名簿と、資料2、座席表をもってかえさせていただきます。

それでは、ただいまから議事に入ります。今回の会議のテーマは、「働き方・休み方の改革とライフ・ワーク・バランスの推進～ダイバーシティの実現に向けて～」でございます。

初めに、小池知事よりご説明申し上げます。よろしくお願いいたします。

【小池知事】 皆様、こんにちは。本日、ご多忙のところ、東京都庁までお出ましをいただきました。誠にありがとうございます。また、平素より皆様方には、それぞれ東京都の施策に対しまして大なるご協力、連携などなど、お世話になっておりますこと、改めて御礼を申し上げたく存じます。

本日は、ご多用の中、公労使によります「新しい東京」実現会議ということで、皆様方と歩調を合わせながら、「働き方・休み方の改革とライフ・ワーク・バランスの推進」を同じ方向を見ながら、都民の皆様方一人一人の幸せ、そして、企業の皆様方のご発展、そして、働く方々の満足、こういった幾つもの課題を解決し、そして、日本全体がもっと元気になっていく、経済も元気になっていく、そういう方向性をともに目指していきたい、こういう趣旨でございます。

私は、新しい東京づくりを目指しております。一言で申し上げますと、3つのシティでございます。セーフシティ、ダイバーシティ、スマートシティの実現ということで、この東京の課題の解決と成長の創出に取り組んでいるところでございます。今片仮名ばかり申し上げましたけれども、この中でダイバーシティという観点から若干お話しさせていただこうと思います。

働き方、そして休み方の改革、それから、都庁ではワーク・ライフ・バランスではなく、最初にライフを持ってまいりまして、ライフ・ワーク・バランスと称させていただいておりますけれども、その推進のための取り組みをまずご紹介をさせていただきたいと思っております。

この施策が十分に効果を出せるように、現場の実情に精通した皆様方からご意見を伺うわけでございます。今ご覧いただいているのは、昨年末に都民の皆様のご共感を得て、都民の皆様とともに進める新たな2020年までの4カ年計画でございます。実行プランという名前をつけております。2020年といいますと、オリンピック・パラリンピックのまさに大会の年でございます。そのときには、世界中の眼差しが東京に注がれることと存じます。

東京大会の成功と、それを梃子にいたしまして、東京、ひいては日本の持続的な成長に向けて、都政を強力に前に進めていきたいと考えているわけでございまして、このプランというのは、その具体的な道筋を見据えるための右下に操舵を描かせていただいたんですけども、航路を無事に運航していくための舵です。そして、この新しい東京を噛み砕いていきたいと思っておりますが、誰もが希望と活力を持って安心して生活して、日本のエンジンとして世界の中でも輝き続け成長を見続けるサステナブルな東京でございます。

私は、環境大臣のころから、このサステナビリティという言葉は持続可能ということで申し上げるんですが、どうも日本人のソウルにがんと響く言葉にまだまだなっていないような気がいたしますが、しかし、キーワードであることには変わりございません。そこで、この3つのシティの実現に向けました4カ年の政策展開でございます。東京の成長戦略の方向性と、2020年だけのことを考えては駄目で、さらにその先のことを考えなければ十分ではございません。プランとは言えないと思います。

そこで、本日そういった中長期のことも見据えまして、まず、このダイバーシティをどうやって実現するか、その働き方改革をどうするかということで、皆さんと議論をしたいと思っているわけでございます。そこでキーワードとすれば、女性の活躍、そのための少子化対策、それから通勤、満員電車を我慢するのが当たり前、それが常識となってきたわけでございますけれども、これは全部働き方に関するものばかりでございます。

そしてまた、女性の力をどうやって生かすかというのは、まさしく日本の最高の資源である人材、この生かし方に関わってくるものでございますにもかかわらず、まだまだ日本では、女性が子育てなのか仕事を続けるのかで思い悩む。労働環境と言いましょか、育児環境というのは、逆に言えば、世界の中でも珍しいぐらいの状況になってきたのではないかと思います。もっと知恵を働かせて、ライフ、人生を第一に考えるライフ・ワーク・バランスへと変えていかなければならない。

それから、こう言うところとあれですが、高度成長を支えてこられた男性中心の社会というのは、これは大変な求心力とともに、阿吽の呼吸で進めてこられるある種の効率性があったと思います。一方で、上司はなかなか帰らないと自分は帰れないという日本的な意識もございまして。それから、男性が育児だ介護だというのは一体どうなんだと、こちら意識にもかかわる問題かと思っております。

そこで、働き方の改革を一緒に進めていこうということで、先ほど東京商工会議所の三村会頭から、これまでいただいていた色々な積極的な対応に対しまして、働き方改革宣言ということで私が証書なるものを出させていただいたばかりでございます。「TOKYO働き方改革宣言」をしていただいた企業の方々をもっと応援するという制度でございまして、企業の長時間労働を削減したり、休暇取得促進のための目標と取り組み内容をお定めいただいて、まず宣言をしていただく、このような制度でございまして。それによって、働き方改革の機運を高めて、さらには、うちは小さい企業だからそんなのは無理だよとおっしゃいます中小の企業にも広げていくために、まず成功例なども私のほうからご紹介をして、そして、うちでもできますという体制づくりをサポートしていきたいと考えております。

昨年度1年間で、有難いことに1,000社まで宣言してくださる会社が既に存在いたします。ちなみに、今後、2020年までに高い目標を掲げました。5,000社を目指しております。こうやって多くの企業が働き方改革を行うのが当たり前という方向に持っていきたいということで、是非ご協力のほどお願いいたします。もちろん、宣言するだけではだめで、それを実行していただくことが肝心でございます。

もう一つご紹介しておきますのが、働き方改革がもたらす3つの効果でございます。従業員のモチベーションをアップする、生産性の高い職場環境を促進する、優秀な人材の確保・離職リスク減ということで、この3つがうまく好循環することによって、経営力も上げることができるのではないかと。

先達て、企業、団体の皆様方にもご賛同いただきまして、時差ビズ——皆さんも、今日はクールビズでお越しいただきましたが、時差出勤などです。時差ビズということで、快適通勤を可能とするムーブメントを鉄道会社の皆様方ともご協力いただいて立ち上げたばかりでございます。フレックス制度など柔軟な働き方で、朝早く出て帰る、それによって効率よく仕事をして生産性を上げて利益を上げているといった企業もございまして。こういった形でこのムーブメントで、むしろ効率が上がる、生産性が上がる、経営力がさらに強くなるという方向性を目指していきたいと思っております。

次に、具体的なプロジェクトといたしまして、テレワーク推進センターを設置いたします。これは、働き方改革の起爆剤となるもので、時間、場所に捉われず、まさにこれがテレワークの肝なわけでございますが、それを推進していきたいということで、7月に飯田橋にテレワーク推進センターをオープンいたします。ここで国とも連携をいたしまして、テレワークの導入に向けた支援をワンストップで提供するというセンターでございます。

実際にテレワークとはどんなものかと、企業の経営者の皆さんやご担当の皆さんに来ていただいて、まだそれを始めていない方に実際に味わっていただく。それから、例えば自宅と会社を結んで、テレというのは遠いという意味ですから、それを実際どうするかということをご体験いただく。それも1

カ所であるということをつくりますので、是非こちらのほうをご利用いただければと思います。そこで、相談対応、セミナーを開いて皆さんにテレワークについてもっと知っていただくなどなど、準備的かつ具体的なノウハウをここで学んでいただくということでもあります。

それから、テレビ会議システムをはじめとするICTの活用で、様々な方式でのテレワークの体験ができるということでございます。

それから、3年後に2020年大会が迫っているわけでございますけれども、働き方改革は大会の成功にもかかわると思います。具体的には、大会期間中の交通混雑などが懸念されるわけでございます。今からテレワークを準備して慣れていただくことによって、大会期間中の仕事が円滑に滞りなく、しかしながら、人の動き、車の動きなどをセーブしていくということで、大会の成功へのご協力に繋がると願うところでございます。

ちなみに、2012年のロンドン大会のレガシーは、まさしくテレワークが定着をしたということでございます。見えないレガシーこそ、今度は重要ではないかと思っております。

それから、テレワークと同時に、こちらにも書いてありますように、交通の混雑解消、ボランティアの確保ということで、多くのボランティアの皆様方にもご協力いただきたいということで、この間、企業の皆様方もボランティアに行くという意思のある社員の方々を積極的に後押ししていただければと思います。そして、思い切って連続してお休みをとって、オリンピック・パラリンピックを今度は見るといふこと、楽しむということも是非、積極的にご協力いただきたいと思っております。

もちろん、出るという人もいらっしゃるかもしれませんが。企業様の中にはオリンピック選手を抱えておられる方々、それから、パラリンピックの選手を企業の社員として雇用しておられるところもありません。いずれにしても、大会の成功へ向けにご協力をお願いしたいと思います。

ボランティアは9万人を超えるボランティアの存在が必要だと言われておりますので、是非こういった点でもご協力のほどお願いをいたします。

最後に、重要なのは、働き方改革を言葉で終わらせない、宣言で終わらせないためには、「せいの」で始めることが重要だと思います。「せいの」で始めた例が、皆さんの今日のクールビズでございます。これは、ちょうど2005年で、私は環境大臣で、そして、左から2人目が奥田経団連会長、お隣がパナソニックの森下さん、それから財界のメンバーの方々、三洋の井植さん、皆さんにモデルさんをやっていただいたんです。愛知万博の会場でファッションショーをさせていただいて、財界の皆様方に私が1本1本電話いたしました。「6月1日、あいていますか」と言うと、大体皆さんゴルフと間違えられて、「空いていますよ」と返事だけをまず聞いて、「そうですか、愛知なんですけど、大丈夫でしょうか」「愛知でやるの」と、まだ勘違いされていて、「実はファッションショーに出てください」とお願いをいたしましたら、「えっ」という話だったんです。皆さん意外とモデルになりませんかというのは、若い女性のみならず、男性経営者もモデルになるというのは結構いい話なんだと思いました。

これは「せいの」で始めたんです。経済界、行政のトップは当時乗りのいい小泉総理でございました。よって、霞が関がそのときから一瞬にしてクールビズに変わりました。企業でも、クールビズをやっていますという看板を掲げることが、その企業のサステナビリティ、CSRにつながるということで、いろいろな表彰状が係っている中で、クールビズを一番前にばんと出していただき、社員の方々も喜んでいただき、28度がどうのこうのと言っていますが、あれは室温ですので、日本の素晴らしいエアコンを駆使していただくと、発熱体であるコピーマシンとか、そういったことのある部屋は少し温度調整をする。それから、場所によって、人間様が集まっているところとそうでないところと、揺らぎ理論とかありますので、そういったところこそ日本のエアコンの技術力の見せどころではないかと思っております。

そういうことで、公労使挙げた一大ムーブメントで働き方・休み方を変えていきたい。この東京は、まさしく企業が集積するところであり、満員電車、待機児童、どれも東京のキーワードと言っても過言ではないということでございます。ここで働く皆様の協力なくして達成できない課題でございますので、皆様方から率直なご意見等を伺いながら、本日のこの公労使会議、実りあるものとさせていただきます。

お時間を頂戴いたしました。どうぞご協力のほど、そしてまた、誰にとっても住みよい、そして、満足できる東京づくり、そして、経済のエンジンとしての東京づくり、よろしくお祈りを申し上げます。

す。

【小金井部長】 続きまして、各団体の皆様からご発言いただきたいと存じます。初めに、東京商工会議所、三村会頭、よろしくお願いいたします。

【三村会頭】 三村でございます。

本日は、私どもの働き方改革と、ライフ・ワーク・バランスの推進に向けた取り組みをご説明したいと思います。

私どもの働き方改革の背景となっている中小企業の人手不足の状況についてご説明いたします。左の円グラフですが、これは私ども会員企業の人員過不足の状況であります。2015年は不足と答えた企業が50%、2016年は55.6%、最近の調査では、これはまだ速報ですけれども、6割を超えており、確実に人手不足の企業は増えています。来年はさらに不足感が増すのではないかと考えております。したがって、人手不足というのは中小企業の最大の経営課題と言えます。

昨年9月に開催されました働き方改革実現会議において、矢印の3つ目でございますが、私は、働き方改革というのは規制改革の中でも難易度の高いものだが、生産性向上を狙う成長戦略の一丁目一番地であると発言させていただきました。しかし、私は、人手不足は大きな課題である一方で、それを嘆くばかりではなく、それぞれの会社が働き方改革の意味を自らで考えて、課題解決に向けた前向きな行動を取るきっかけを与えてくれるものだとも考えております。

その1つは、多様な人材の活躍推進です。例えばこのグラフに書いてありますように、女性については、既に6割以上、高齢者については7割以上の企業で活躍を推進しており、こういった方々に活躍して頂かなければ、経営は成り立っていかないというところに立ち至っております。これは、当然新入社員の確保が難しいからといった理由もありますが、中小企業では以前から積極的に活躍してもらっております。これをさらに加速化しなければならないと考えております。

そのために、商工会議所では、女性活躍推進を後押しするために、女性活躍推進ハンドブック、あるいは女性活躍推進法に基づく行動計画策定支援ツールを公表いたしております。これについては後ほどご覧いただきたいと思っております。

2つ目は、当然ながら生産性の向上ということでもあります。人手不足の解消策で最も効果のあるものは、やはり生産性の向上しかないと考えております。私どもの調査では、中小企業では生産向上に向けて、様々な取り組みを行っており、ICTも勿論その1つでありますけれども、テレワークへ期待する意見も多いようです。

先ほどの知事のプレゼンにありましたように、テレワークを働き方改革の起爆剤と考えて、国と連携し、導入を支援していただけること、これは大変ありがたい話だと思っております。ただ、テレワークを推進するためには幾つかの課題もあると思っております。今月発表する私どもの意見書において、政府には、テレワーク導入に際して労働時間管理の方法、長時間労働の防止策、情報管理のあり方について、実務の参考となるようなガイドラインを作成するよう要望する予定です。また、東京都におかれても、テレワークセンターの開設は誠に結構だと思っておりますが、この開設とともに、生産性向上が図られた成功事例を積極的に発信していただければありがたいと思っております。

いま一つ申し上げたいのは、オリンピック・パラリンピックに向けて私どもが取り組んでいる健康経営についてです。スポーツへの関心、興味を高めて従業員の健康増進に取り組む健康経営は、医療・介護費を削減し、従業員の生産性を高め、ライフ・ワーク・バランスの推進、組織の活性化に資するまさに前向きな経営戦略だと思っております。グラフにあるように、私どもでは、経営者の気づきを促進するために、健康企業宣言企業数を全国で1万社、東京都では1,000社に増やすことを目標としており、現在、順調に推移しております。

また、会員に働きかけるだけでなく、東商自らも健康企業宣言あるいは働き方改革宣言を通じて、働きやすい職場環境の整備を進めております。東京都が昨年度に創設した「TOKYO働き方改革宣言」制度について、東商が今年度の第一号宣言企業であることから、先程、小池都知事から、都に御承認頂いた東商の宣言書を手交して頂きました。この場を借りて改めて御礼申し上げます。今後東商では、オリンピック・パラリンピックに向けまして、地域振興に関する独自のアクションプログラムも検討するつもりです。

加えて東京都が中心となって進めて来られた時差ビズにつきましても、4月の協議会におきまして、

この取り組みを成功させるために、社会全体での相互理解と新しいワークスタイルの文化が必要である旨、これは中村副会頭から発言させていただきました。私どもでは、時差ビズ、ボランティア休暇について、その趣旨に賛同いたします。事務局自らが推進するとともに、会員企業にも積極的に参加を呼びかけてまいります。

ここで1つ宣伝させていただきますが、これは知事にもご覧いただきましたけれども、オリンピックを契機として、まちで困っている人を見かけたら声をかける「声かけ・サポート運動」を全国の商工会議所で推進しておりますので、他の団体もご賛同いただければ誠にありがたいと思っております。

結びになりますが、働き方改革に向けては、公労使それぞれが知恵を出し合い役割を果たしていくことが重要であります。また、1度決めた取り組みは粘り強く継続していくことが必要だと思っております。知事のリーダーシップのもとでこの会議が新しい東京実現の契機になることを祈念いたしまして、私の説明を終わらせていただきます。どうもありがとうございました。

【小金井部長】 ありがとうございます。

続きまして、東京都商工会連合会、村越会長、よろしく申し上げます。

【村越会長】 東京都商工会連合会の村越でございます。

働き方改革についての知事のプレゼンテーション、本当に心から賛同させていただきます。大変なことだと思いますけれども、立ち向かっていきたいと思っております。

私は、先週ドイツにおりました。仕事で行っておったんですが、ケルンというドームのあるまち、あそこに大きなメッセの会場があるんですが、そこに1週間おりました、たまたますごく天気がよかったものですからライン川の畔に出てみたら、ものすごく大勢の方、観光客ではなくて地元の人なんです。夕方の5時から6時ぐらい、今、向こうは9時半ぐらいに日没ですので、その時間に思い思いの格好で楽しんでいらっしゃる。これを見て、あれは凄いなど心から思いまして、是非そういうところを一つの到達点にしていくのかなと考えたわけでございます。

労働に従事する人口のうち7割は中小企業、そして、小規模零細企業でございます。今、中小企業をはじめとする統計的なバックグラウンドについては三村会頭からご説明がりましたが、そのとおりだと思うんです。私ども商工会が関与しておりますのは小規模・零細企業でございます。社長1人でやっているところから、ご夫妻だけでやっているようなところを含めてすごく大勢あるわけなので、これも働き方も多種多様でございます。画一的で一律的なこういう働き方をするんだというのは、これはとても難しいと思います。

こうした現状を踏まえまして、大小を問わず、それぞれの企業で、働く方が時間的な余裕をつくることから始めていきたい。時間に余裕ができて、それを私が申し上げたように素晴らしいと実感することで、さらにまた働き方が変わっていくというスパイラル効果が出ていくようなことを進めていくのかと思っております。また、我々商工会の商工業者にとっても、それが消費の拡大であったり、そういうものにつながっていくまず最初のステップと思っておりますので、是非やっていきたいと思っております。

東京都商工会連合会というのは、島しょ地域と多摩地域からできておりまして、ここは、どちらかという、人口減少になっていくような傾向も、知事もご承知のように、特に島しょ部でありますとか、多摩地域の山間部なんかがあります。しかし、考えてみると、世界一の東京から1時間が1時間半で行けるところがそういう状況であるというのはもったいないような話でもあるなと思っております。ここを是非働き方改革によってできた余裕時間で皆さんが使えるような形にすることによって、地域経済の発展に繋げていくというのが一つの方向かなと思っております。また、インバウンドで来られる外国人の方々に、多摩地域の良さというのを知っていただいてファンになってもらって、リピーターになって、いつも来るとなるといいなと思っております。

そんなことで、一つの例をつくってまいりました。これは、画面を見ていただくわけですが、あきる野市と檜原村のちょうど境ぐらいにございます。ここに十里木というところがあるんですが、そこに登り窯があるんです。登り窯というのは、ご承知だと思いますが、山にかけて、これが写真なんです、非常に大きな設備です。すごく立派な設備なんですけれども、使われていない。何でと聞いたら、1回窯を炊くのに60万円ぐらい燃料代がかかるというんです。だけれども、それは最初からわかっていたよねという話もあるんですけども、そんなことなものですから、これなんかも、陶芸

をなさる方はいっぱいいらっしゃるので、ご自分のつくられたものを登り窯で本式に焼いてみたらどうかというのは素晴らしい経験になるのではないかと。

幾らかお金を払ってもらおうと、例えば1,000個のお皿を1,000円で焼いたら100万円になりますので、60万円のまき代ぐらいすぐ出ちゃうということではいけないかと思っただけで、こういうところを発見するといっぱいあるんです。そういうものを面的に繋ぎながら、働き方で出てきた余裕をそういうもので使う。それは素晴らしいということで、さらにスパイラル効果が出ていくといっています。

最後の写真なんですけど、これは、たまたまその横で軍道紙という紙をつくる工房があるんです。そこへ紙づくり体験で来ていた外国人の方がいたのでインタビューをしてみました。どこから来たのと言ったら、ノースカロライナから来た。知事ご承知のように、とんでもない田舎です。そう言っただけでも、そこの田舎の人が何で多摩の田舎に来るのと聞いたら、写真の右側にある方がガイド業をされている。青梅に住んでいらっしゃるって、外国人をガイドするんだけど、とりあえず奥多摩からやってみよう。

きのう成田に来たんだけど、きょうは多摩にいるということで、どうですかと私は聞いたんです。こんな素晴らしいところはないと言うんです。あなたのところも十分すばらしい田舎じゃないかと言ったら、田舎度が違うということで、いろいろな理由をおっしゃっていたんですが、人と文化のまじり合いというのはすばらしいと感じているので、是非また機会があったらもう一度来たいということをおっしゃっていました。これがもっと日本の方がそういう気分になっていただいて、それに外国から来られる方が一緒になってという、多摩地域もするかなと思っております、是非ひとつご支援をいただきたいと思っております。

私が申し上げたいのは、小規模・零細企業の働き方というのは非常に難しいので、それを是非細かくご支援いただければと思っております。どうもありがとうございました。

【小金井部長】 ありがとうございます。

続きまして、東京都中小企業団体中央会、大村会長、よろしくお願ひいたします。

【大村会長】 東京都中小企業団体中央会の中央会でございます。よろしくお願ひいたします。

本題に入る前に、本日の意見交換とも関係がありますので、中央会の概要について簡単に触れさせていただきます。

ご案内のとおり、中小企業は東京の活力の源泉であると言われておりますが、大企業と比べ経営資源に乏しい状況にあります。このため、中央会では、協同組合の設立など中小企業の組織化を支援するとともに、個々の企業が相互に補完し合いながら、業界が抱える諸問題を解決できるよう様々な支援を講じているところでございます。現在の会員数は1,732組合、その傘下にある事業所数は27万社強で、その殆どが小規模事業者であります。

ところで、知事のほうから、「働き方・休み方の改革とライフ・ワーク・バランスの推進」についてご説明いただきました。我々中小企業においても、働き方改革をはじめ雇用環境を改善することは、企業の魅力を高め、人材確保や職場定着、生産性の向上を図る上で重要な経営課題であると認識しております。一方で、働き方改革を裾野の広い中小企業に普及していくためには、大きな課題も存在します。

第1に環境整備に必要な資金力やノウハウに乏しいことです。この点については、東京都はこれまでも働き方見直しに取り組む企業に専門家を派遣し助言を行う中小企業雇用環境整備推進専門家派遣事業や、仕事と家庭の両立支援の取り組み等を助成する中小企業雇用環境整備推進奨励金など、国に先駆けて中小企業の実情に合わせた多様な支援施策をきめ細かく実施しており、大変感謝しております。中央会としても、引き続きこれらの事業の活用推進や、事業趣旨の浸透に努めてまいりますので、引き続きの事業の充実強化をお願いしたいと思います。

なお、中小企業と一口に言っても、体力や必要とされる支援内容も様々であることから、これら事業の推進に際しては、例えば大企業や体力のある中小企業と、小規模事業に分けたアプローチや支援方法もあっていいのではないかと考えます。

第2に、人手不足や納期等の関係で勤務に余裕を持たせることが困難なことです。中小企業は仕事も選べず、仕事の集中や急な短納期発注対応も余儀なくされていることが多々あります。取引慣行が

長時間労働の温床となっていることに加え、最近人手不足で忙しさに拍車がかかっているのが企業現場の実情です。我々中小企業は、どれほど納期が迫った仕事であろうとも、利益や効率の悪い仕事であろうとも、発注を引き受けざるを得ません。なぜなら、ひとたび依頼を断れば、仕事は競合他社に流れ、企業の存続自体が危うくなってしまいますからです。長時間労働をなくすには、スケジュールに無理のある発注や、対等な関係とは言えないような取引慣行を変えることが何よりも重要だと思います。このため国の働き方改革実現会議においても、取引先との力関係で長時間労働を強いられることのないよう大企業側の取り組み、意識改革を国のリーダーシップのもと進めていただくよう強く要望したところでございます。

この問題は一義的には国の責務であり、また、一朝一夕には解決できる問題ではありませんが、大げさに言えば、中小企業における働き方改革の成否を決する重要な課題であると認識しております。このため、東京都が今後働き方改革を推進する際にも、是非こうした点を念頭に置いていただき、より実効性のある施策展開を図っていただきたいと思っております。

終わりに、中小企業における働き方改革の最大のポイントは生産性向上です。中央会としても、引き続き東京都や国と連携しながら、働き方改革と中小企業の経営力の強化を両立できるよう、業種別団体とも力を合わせて取り組んでいく考えです。東京都においても、教育、職業訓練など、人への投資、IT投資など、様々な施策を総動員して、中小企業における働き方改革を後押ししていただくようお願い申し上げます、私からの発言といたします。ありがとうございました。

【小金井部長】 ありがとうございます。

続きまして、東京経営者協会の鶴浦会長、お願いいたします。

【鶴浦会長】 鶴浦でございます。こういった機会を設定していただきましてありがとうございます。

私は、働き方改革は、多様な人材がライフステージに応じて多様な働き方ができるというのが目的であると、NTTのグループ内でも、東京経営者協会でも、また、経団連の副会長という立場でも発言させていただいています。

様々な働き方改革のためのツールは出揃いました。10年前にテレワークといったときには、本当に寂しい状況だったことを記憶していますが、現段階でサイバーセキュリティ対策も含めて相当しっかりした道具立てができています。ここで一番大切なことは、知事が言われた言葉をお借りするならば、運動論であります。「せーの」で始めるということも、まさしく必要だと思います。

三村さんが宣言と言われたことに関連して申し上げますと、実は昨日、海外子会社も含めて私どもNTTグループの社長会議を開催し、そこで働き方改革宣言をグループとして出しました。私どもは制度的にも取り組みとしても、相当先行してやらせていただいております。昨日の宣言のポイントの1つは、「パートナー企業とともに」という言葉を入れたことでございます。我々の勤務時間がいくら短くなるうとも、取引先のパートナー企業に負担をかけては意味がありません。そうしたことからパートナー企業とともに働き方改革をするという宣言をしました。これは、私自身は大変重要なことだと思っていますので、積極的に取り組みますし、また、色々な機会に運動論として取り組むために、是非声かけをしてまいりたいと思っております。

働き方改革は色々なテーマがあるわけですが、経団連としても、私ども東京経営者協会としても、昨年は時間外労働、長時間労働を減らしていくということを最重要事項として、集中年として取り組みました。集中年として少しの成果は上がりつつあると思っておりますけれども、これは毎年集中年にする必要があるかと思っております。そういった意味で、今回都がこういった形で音頭取りをいただいておりますので、また新しい取り組みを会員企業にも呼びかけてまいりたいと思っております。

時間外労働の場合は、先ほどの知事のお話を借りると、実は私どもの会社では年配者への浸透が課題です。若い人たちは結構さばさばと仕事を片づけて帰ってくれます。当社では、随分前に、「ライフプラン休暇」を導入しました。これは失効する年休を積み立て、色々な節目にライフプラン休暇として自由に使ってくれというものです。私が本社の課長時代でしたから、相当前に設けた制度であります。最初は殆ど使われませんでした。今は、若い人たちは平気で使います。何を言いたいかというと、世代間のギャップは大きくて、若い人たちが自由に休めるような雰囲気をつくることも大切だということでもあります。

いずれにしても、幾つかの企業の取り組みを紹介していくことは非常に重要であります。東京経営

者協会も様々なセミナーを通じて、またホームページの中でも、優良事例や推進事例を展開しています。先ほど知事から成功例というお話がありました。成功例をみんなで称えていくという取り組みが必要だと思います。そういった意味では、もう一度申し上げますけれども、ツールは揃った。あとは、本当に1企業だけでなく社会全体の取り組みとして、取引先も含めて、自分たちだけがよければいいというものではないような運動論として取り組んでまいりたいと思います。引き続き東京都のご指導をお願いしたいと思います。ありがとうございました。

【小金井部長】 ありがとうございます。

最後になりますが、連合東京の岡田会長、よろしく願いいたします。

【岡田会長】 連合東京の岡田でございます。本日は公労使会議を実現していただきまして本当にありがとうございます。

常々私は、働く人たちの課題というものについては、東京都、そして、経営者の皆様、そして、私たち連合東京と一緒に考え一緒に目標を持って実現していくということが一番大事だと思っております。そういう意味で本当に心から感謝を申し上げたいと思います。

私たち連合は、かねてから働くことを軸とする社会の実現ということで、これをキーワードに全ての働く人たちが安心して働いて生活を営むことができる社会を実現していきたいということで日々取り組みを行っております。

そうしたことから、私たち連合では、全国で、なんでも相談ダイヤルというものを設けておりまして、全ての働く人たちからあらゆる労働相談を受けさせていただいております。こちらの図を見ていただければわかりますように、正社員だけではなく、様々な雇用形態の方からご相談をいただいておりますし、年齢的にも10代から70代、場合によっては親御さんからもご相談を受けているということでございます。相談内容の多くは、ここにありますように、ハラスメント、長時間労働、賃金不払い、そういったものが多くなってきております。

その中で、非正規労働という問題でございます。今の実態はどうかということでございますが、常々言われておりますけれども、主な稼ぎ頭ということで、男性では37.5%、女性では48%の方が年収200万円以下で実際働いていらっしゃるという状況でございます。また、世帯年収で見ても、300万のご家庭というものが男女とも6割前後ということでもあります。

図2のほうには、生活苦の対応としてどういうことをしていますかということであると、食事の回数を減らしたであるとか、医者にかかれなかったであるとか、税金や社会保険料が支払えなかったという様々な実態が出ております。東京都も昨年様々な取り組みをしていただいて、非正規の正社員化に向けて大変ご苦労いただいておりますけれども、是非引き続きよろしくお願いをしたいと思っております。

次のページの働き方というところでございますが、長時間労働についてでございます。代表的な2つの業種を掲げておりますけれども、まずはトラック運送業でございます。現在ヤマト運輸さんが労使の中で優秀な人材確保に向けて積極的な取り組みをなさっておりますけれども、この方たちの労働環境の改善という部分では、まさに日本の物流を支えるということで、経済にとっても非常に重要な課題だと認識しております。低賃金あるいは長時間労働によって労働環境がどんどん悪化をして、今この業界では人手不足を生んで、平均年齢が今50歳のドライバーという状況になっていると言われております。低賃金、そして、ここにありますように待ち時間の問題、そして、再配達の解消といったものが今後の重要な課題であろうと考えております。荷主への働きかけであるとか、都心部での荷さばき場の確保であるとか、あるいは再配達の削減など、有効な施策が今求められているところだと考えております。

そして、もう一つ隠れた長時間労働ということで、今小中学校の教職員の皆様が大変大きな問題となってきております。週当たりの勤務が60時間を超えている先生たちは、小学校で72.9%、中学校でも86.9%という状況になっております。とりわけ部活の顧問をされている先生たちについては大変な長時間労働が顕著になっているという状況でございます。まさに過労死レベルという状況になっているということでございます。さらに言えば、先生たちは時間外労働の割増賃金規定の適用除外ということでありまして、これが歯止めがかからない状態になっているんだろうと考えております。将来の日本を支える子供たちと日々真正面から向き合っている先生たちの働き方という部分についても

改革が必要なのかなと考えております。

今、経営者の皆様にも、長時間労働を前提とした働き方を変えていかななくてはいけないんだということで強いご認識を既にいただいていると考えております。月 80 時間を超えて残業するようないわゆる過労死ラインを何としても撲滅させていかなければならないと考えております。長時間労働の撲滅に向けては、ここにありますように、まず労働時間の実態を正確に把握しようということであったりとか、特定の部署や労働者への業務集中がされていないだろうかとか、若年労働者の孤立であるとかパワハラがないだろうかとか、これは我々の大きな問題でもあるんですけれども、三六協定の締結、上限という部分についてきちっと見直さなければいけない、それと業務量・プロセスの見直し、こんなことが幾つか考えられるだろうと思います。

東京都では、先ほど小池知事からお話がありましたように、働き方改革宣言企業への支援であるとか、テレワーク、時差ビズなど、積極的に多くの取り組みに着手していただきました。これは、我々は、長時間労働が定常化していく企業に対する一方でチェックという部分についても強化が必要なのかなと考えております。

今後の対応といたしましては、私たち連合東京も多くの構成組合を抱えておりますので、まず徹底して三六協定を労使と一緒に真剣に考えて締結をしていこうということと、一方で、社会に対して、街宣活動を中心に、三六協定というものがあります、皆さん、残業をやり過ぎていませんか、そんな声かけも是非していきたいと思っております。

そして、この公労使会議での実効性を高めていくためには、共同宣言、東商さんがこういう形でやっていただいておりますけれども、こういったアクションであるとか、あるいはテレワーク、時差ビズなどの実効性を高めるためには、できれば好事例の研究も含めて、実務者での会議というものは是非開催をしていただけるとありがたいと思っております。

そして、最後に、オリンピック・パラリンピックの成功に向けてでございますけれども、私たち連合東京としても、このオリ・パラについては何とか成功させたいと思っております。そして、我々の組織でも、ボランティアという部分については大分認識が深まっているんですけれども、まだまだオリ・パラに対するボランティアという部分については環境が整っていないのではないかと懸念をしております。長期のボランティア休暇のあり方みたいなものは是非研究をさせていただければと思います。

最後になりますけれども、我々もこのボランティアあるいはパラリンピックというところでの事例でございますが、今年の2月に行われました東京マラソンで初めて連合東京も手を挙げさせていただいて、是非ボランティアをやらせていただきたいということでやりました。93名我々の組織で集まりまして、中には初めて労働組合の活動に参加したという方もいらしたり、参加したことがなかったと。びっくりしたのは、半数以上が外国語をしゃべれる方が参加をしてくれたということで、このボランティアに対する思いみたいなものは、まだまだ多くの組合員の方が持っていると思っております。

先週やったばかりですけれども、パラスポーツ体験ということで、パラスポーツの醍醐味であるとか、中身をもっと勉強しようということで、パラスポーツ体験をこれからやっていこうということでございます。先般は、小池知事もやられておりましたけれども、ボッチャの体験教室をやりまして、小さいお子さんから我々大人までが興奮しながらゲームを大変楽しんだということでございます。こんなことをこれからも続けていきたいと思っておりますので、連合東京にもいろいろな意味でオリ・パラに向けたお手伝いを是非させていただければと思います。

本日はありがとうございます。

【小金井部長】 皆様、貴重なご提言をありがとうございます。

それでは、残り時間はあとわずかでございますが、この際、フリーディスカッションの時間をとりたいと思います。何かご発言がございましたらご自由にご発言願いたいと思います。よろしく願いいたします。

【村越会長】 2020年にかけて、外国からいっぱいお客が来る。それで、その方たちを多摩地域に是非呼びたいとやっておりまして、そのためには、安心・安全ということが絶対に確保されないとまずい。お蔭様で、犯罪でありますとか、そういったことはほかの国に比べてレベルが非常に高いん

ですが、東京の大動脈のJRをとってみると、まだ駅のプラットホームから転落したりというのが多いんです。実際に電車が止まっちゃったりというのがしょっちゅうあるので、東京都商工会連合会では、沿線の商工会が一緒になって、JRに何とかホームの防護柵を早いところつくってくださいという要望を出すことにいたしました。これは、完全に安心・安全が確保されることによって、東京というのはいいところだねと実感してもらおうということと、朝のすごいラッシュアワーのときに外国の方がなかなか動きがいかないだろうというがあるので、その辺のところも含めての要望でございます。これをやっていきたいと思っております。

【岡田会長】 今村越会長にお話しいただいたオリンピック・パラリンピックのときの交通関連でございますけれども、非常に多くの方たちがいらっしゃると思いますし、一方で、パラリンピックのときという部分では、障害を持たれている方が非常に多く会場までお越しいただく。そのときの様々な交通機関、今村越会長がおっしゃったとおりでございます。そこに対するボランティアみたいなものも是非つくって、安全と、そして、快適な輸送という部分についても、我々もそこで働く労働者だけではなくて、様々なボランティア活動をそこでも実践をしていくことが重要なことと思っております。是非よろしくをお願いをしたいと思います。

【鶴浦会長】 今、幾つかの交通機関で、ハンディキャップを持った人たちにもっとご利用いただきやすくするため、利用案内等について様々な工夫をされていますが、私どものグループ会社も立体的な地図を出すとか、色々な取り組みをしています。東京都もホームページで、ハンディキャップを持った人のための案内サイトがありますので、それがもっと手軽に使えるようなものにしていければと思っております。

今、知事からテレワークについてのお話がありました。私どもも何年も前からテレワークをできる環境を社員につくっていますけれども、実は中々進まないのです。これは意識の問題もありますが、仕事の仕方が、チームとして仕事をするということが多くなかなか難しい。また、家ではテレワークはしたくないということもあります。そうは言ってもということで、集中月間をつくったりしています。1人でやれとか、数人だけでやれというのはどうしても抵抗感があるようですので、組織単位で、この1週間はテレワーク週間にするとかいうものです。

先ほど運動論で申し上げましたけれども、これは本当に東京都に率先していただければどうかと思います。例えば今月は思い切ってやろうということで、やり方も色々なアイデアを出せばよい。私は、今年例えば、社内のトライアルとして、沿線ごとにやってはどうかと言っています。本来テレワークの目的はそういうものではありませんが、でも、暫定的な効果を出していくためにも、例えば小田急線沿線は今日はテレワークをやるとか、こういったことを1回やってみれば、先程の通勤問題の成果も違ったものが出るかもしれません。

そういう集中的な、絞ったやり方をしてみてもどうかと思います。みんなでテレワークをやっていくとなると、逆になかなか進みません。これからテレワークを進めるに当たっては、東京都に音頭取りを是非お願いしたいと思います。

【大村会長】 私どもは、色々な団体が主ですから、実は働き方について10団体ぐらいからいろいろな意見を聞かせていただいたところ、なかなか同じようなことはないのです。みんな違うんです。だから、これを解決していくということは至難のわざだと思っております。

【小池知事】 ものづくりから、サービスから……。

【大村会長】 そうです。はっきり言って、中小の運送関係は、皆さんご存じのとおり大変だと思いますが、建築関係も大企業のしわ寄せが来てしまうような関係にあります。長時間労働も、是正とか上限規制とか、様々な議論がなされていますが、業界特有の中々難しい問題がそれぞれあると思います。あとサービス業にしても同じような問題もありますし、色々意見を聞いて、こういう意見が出た、ああいう意見が出たというのを中小企業はこうだ、ということで画一化してまとめるということは非常に難しいというのが実態です。このため、業界ごとに幅広く意見を聞いていただいて、それにうまく合うように色々ご指導していただければと思います。

【三村会頭】 実際問題として、企業の受け取り方は、働き方改革、長時間労働、それから正規非正規の同一賃金と言われている。こんなに人手がいなくて、新卒をとろうとしたってできやしないし、大変だと、こんなことはできるか、こういう意見が率直に言って実は多いんです。さて、その中でどう進めるのかということなんですけれども、この問題は、そこを意識だけ立てたって堂々めぐりで、また、個々の企業にとっては、結局生きるか死ぬかの問題になるわけです。マクロ的に言えば、これから10年間毎月毎年60万人の労働人口が減るわけです。これは何より確実な統計です。それから、1%経済成長すれば、50万人の労働人口が必要なわけです。

ですから、今こういうこと、しかし、来年再来年のことを考えると、さらにそれが深刻化する。もう目に見えているわけですから、だから、そういう現実を踏まえて、個々の企業ごとにどうするのか。自分の問題として、自分の経営問題として考えるというところにまで至らないと、実はマクロで言ってもこれは中々難しい、こういうことなんです。ですから、それは逆に言えば、人手不足がそういう改革を促進するといういい面もあるのではないだろうか。私自身は労働の効用と言っているんですけども、しかし、実情としてはそういうことで、その中でどうしたらいいのかということマクロでこうだからあるべきだということも言っている、中々進まないということだけのご理解いただきたいと思います。

【小金井部長】 ありがとうございます。まだまだ意見交換を続けたいところですが、お時間も参りましたので、最後に小池知事のほうから一言ご挨拶申し上げます。

【小池知事】 本当にきょうはありがとうございます。それぞれ公労使、皆様方のご意見を直接拝聴することができました。

最初に村越さんがケルンの例を挙げられましたけれども、でも、働き方改革で自分の時間を持って楽しくやっている国で、そして、経済成長力がぐんと落ちたとか、あまり聞かないんです。すごくハッピーにやっていて、日本は、一生懸命働いて、ODAで各国に協力して、だけど、日本人は通勤電車で揺られて、毎晩遅くまで働いて、ここは改革すべき最後のチャンスではないかと思っています。最後のチャンスというのは、長期に見まして、この人口動態で言って、この二、三年でしっかりと待機児童対策もしくは少子化対策をやっていかないと、ポイント・オブ・ノーターンになるだろうということなわけで、その意味では、むしろオリンピック・パラリンピックという楽しい祭典と、それから、そういう働き方改革を変えていくとか、さらにちょっとその先ですけれども、運転手不足が急に自動運転にぱーんと変わるかといったら、そうではないです。しかしながら、その動きはある。

それから、ニューヨークのゴールドマン・サックスにこれまで1億円プレイヤーがごろごろいた。ディーラーが600人いたところ、AIに変えた途端に2人に減っちゃって、その分安くなりましたとか、えらいことが今起こっているわけで、ですから、過去の労働の発想と、これからどうあるべきなのか、この2つの潮流を今こそ見直して、そして、新しい潮流をつくっていかなければ、これからも長時間労働が続いて、育児はしにくい、介護はさらに増えていく、そういう形の中で、どうやって企業としてまさしくサステイナブル、持続可能、もしくは、もっと世界の中で活躍する等々、こういった幾つもの課題を今この段階で改めて考えるにおいて、公労使、今日はこうやって皆さんに集まっていたらご意見いただいたことは大変重要だったと思います。

私はいつも申し上げるんですが、社会を考えるに心技体だと。心は意識改革、技は技術、体は体制の制度、この3つが合わさって初めて物事が動きますので、そう思っておりますので、まずは意識改革で、時差ビズであるとか、そういったキャンペーンを行い、それから、テレワークを充実させていくためには、サイバーセキュリティも含めた形で技術力、そしてまた、実際にそれを体験してみる。それをさらに進めていく制度をもう一度見直していく。

三六協定でありますけれども、では、フレックスタイムをどのような形にしたらいいのか。正規非正規、言葉が非正規といったらマイナーなイメージがあるけれども、非正規の方も大変頑張っておられて、逆に言えば、今子育て中だからそちらのほうが良いと選択される方もいる。要は、働き方も多様性、まさしく働き方そのものをダイバーシティにしていくということなんだろうと思います。そこを様々な政策的なリードによって、企業の皆様方が導入しやすくなる、改革しやすくなる、そのお手伝いをするのが都の役目ではないかと考えております。

国を挙げて、今働き方改革ということをおっしゃっているのは、まさしくそういう思いであるからこそだと私は思いますし、そしてまた、企業が集積している東京都だからこそ、そこをリードしていかなければならない、そういう思いでございます。これからもそれぞれご協力いただいて、さらにはオリンピック・パラリンピックのときのボランティアの話もございました。ちなみに、目の不自由な方用のでこぼこがあって、さわればわかるというバッジもメッキで作らせていただいたりして、いろいろなところ、大きいところから小さいところまで目配りしながらやっていきたいと思っております。今後ともご協力のほどよろしくお願いいたします。

【小金井部長】 以上をもちまして、会議を終了とさせていただきます。本日はまことにありがとうございました。

午後2時9分閉会