

# 働き方改革に関する共同宣言を行いました

東京労働局(局長 西岸正人)、東京都及び関係労使団体は、平成27年5月19日に、東京都主催の「平成27年度第1回東京の成長に向けた公労使会議」において、働き方改革に関する共同宣言を行いました。



写真中央が舛添都知事、その右から西岸東京労働局長、村越東京都商工会連合会会長、御手洗東京経営者協会副会長、舛添都知事の左から、前田東京商工会議所副会頭、大村東京都中小企業団体中央会会長、大野日本労働組合総連合会東京都連合会会長

## 共同宣言

経済社会のグローバル化が進展する中、東京はその国際ビジネス拠点としての魅力を一層向上させ、世界の都市間競争に勝ち抜くことが重要である。そのためには、世界から多くの外資系企業を誘致すると同時に、都内の企業も付加価値やイノベーションの創造、生産性の向上を遂げ、新たな投資の呼び込みや雇用の創出、優秀な人材の確保・育成を図る必要がある。

さらに、2020年に開催されるオリンピック・パラリンピック東京大会では、多くの都民が大会を観戦し、楽しむことはもとより、おもてなしの心で世界中から訪れる人々をボランティアとして歓迎するなど、時間にゆとりある生活を実現し、成熟した都市となることも必要である。

しかしながら、長時間労働を行う者の割合は高く、年次有給休暇の取得率は低い水準にとどまるなど、少子高齢化が進む中で、すべての労働者が仕事と生活の調和を十分に実現できている状況にはない。

また一方、グローバル化に対応する中で、プロフェッショナルな能力を有する労働者がその能力を十分に発揮し、企業において重要性が高まっている創造的な仕事を行うための環境整備も求められている。

世界一の都市・東京の創造のためには、働き方の見直しは重要な課題であると認識し、すべての労働者が意欲と能力を十分に発揮し、付加価値の創造や生産性の向上を図ると同時に、将来にわたりゆとりを実感し、様々なライフイベントに対応でき、地域活動への積極的な参加なども容易となる仕事と生活の調和のとれた働き方を実現することが望まれる。

このため、東京都及び東京労働局並びに各団体は、次のような「働き方改革」に向けて、先進的な事例を紹介するなどの活動を通じ、気運の醸成を図っていくことを表明する。

- 1 ライフイベントに柔軟に対応できる制度の構築による働き方改革
  - 労働者が長い職業人生の中で、健康であり、最大限に能力を発揮できることを目的としたリフレッシュやリカレント教育のための休み方
  - 次世代育成の観点から、子育て目的や不妊治療などに対する休み方
  - 各々の労働者の育児や介護等のライフイベントに柔軟に対応できる適切な労働環境の下でのテレワークの仕組み
- 2 労働時間の見直しによる働き方改革
  - メリハリのある働き方ができるフレックスタイム制度等の積極的な活用のほか、労働者の健康を確保するための下記のような時間管理
    - ・ 週1回程度のノー残業デーを設定すること
    - ・ 一定時刻以降の時間外労働を原則廃止すること
    - ・ 年間の上限となる時間外労働時間数を適切に設定し、労働者個人単位で、毎月の業務内容と予定時間外労働時間を管理すること
    - ・ やむを得ない残業は始業前に効率的に処理し、特に、明るい時間の長い夏季は、店舗の営業時間や従業員の通勤時間、保育所の開所時刻を考慮して、可能な職場では「朝型の働き方」を行うこと
- 3 休み方の見直しによる働き方改革
  - 計画年休の活用などによる年次有給休暇の取得促進
  - オリンピック・パラリンピック東京大会を成功させるための「都市ボランティア」等地域貢献活動を容易にする休み方

東京商工会議所、東京都商工会連合会、東京都中小企業団体中央会、東京経営者協会及び日本労働組合総連合会東京都連合会

## 平成 27 年度第 1 回東京の成長に向けた公労使会議の概要

### 東京都知事 あいさつ

本日は、大変お忙しい中、ご出席いただき、誠にありがとうございます。日頃より東京都政に大変なご理解をいただいておりますことに、感謝申し上げます。

昨年末、10年後を見据えて「東京都長期ビジョン」を策定いたしました。やはり世界の都市・東京を目指す時、その中に都民の生活の質を高めることは当然入っているわけであります。

私は常に「恒産なくして恒心なし」という言葉を申し上げているのですが、安定した仕事があって初めて明るい気持ちで生活していくことができます。

人々が仕事と生活を両立しながら、時間にゆとりを持って生活を楽しむ姿こそ、成熟した先進都市のあるべき姿だと考えております。

50年前の東京オリンピックの時は、高度経済成長でがむしゃらに働く形でありましたけれど、今回の2020年の大会は本当にゆとりがあり、生活を楽しむという豊かな都民がいる成熟した先進都市を目指すべきだと考えております。

そういう観点から、今日は、まずワーク・ライフ・バランス、仕事と生活の調和、それから、労働者の健康確保、そして私共が力を注いでいる女性の活躍推進という観点から、働き方改革を進めていかなければいけないのではないかとということで、東京労働局と連携して、労使の皆様と共に共同宣言をまとめて広く発信してまいります。

やはりこの東京で仕事をしてよかったなと、東京で豊かな生活を送ることができてよかったなと、そう東京に住んでいる皆さんが言える社会を実現するために、使用者団体の皆様、労働者団体の皆様のご協力を宜しくお願い申し上げまして、私の冒頭の挨拶といたします。本日は誠にありがとうございます。



舛添要一東京都知事

### 東京労働局長 説明



西岸正人東京労働局長

本日は、このような公労使会議におきまして、共同宣言についてご説明申し上げる機会を頂戴できましたことに感謝申し上げます。早速ですが、お手元に配布しております共同宣言についてご説明申し上げます。

内容に入る前に、この共同宣言のとりまとめの経緯でございますが、東京都と労働局があいまって雇用対策を講じるため、今年1月に、連絡会議を開催いたしました。

その会議におきまして、舛添都知事のご意向として、ご関心の高いワーク・ライフ・バランスの推進に向けたとりまとめについてのお話ございました。

また、都知事は厚生労働大臣当時からも大変熱心でいらしたので、当方も都知事主導の下、共同宣言をとりまとめる方向で作業を進めた次第です。

さらにワーク・ライフ・バランスの実現については、政府の「日本再興戦略改訂2014」の中にも「働き方改革の実現」として「働き過ぎ防止のための取組強化」が、また、地方創生関連の「まち・ひと・しごと創生総合戦略」の中にも、若い世代の子育て

の希望をかなえる施策として、ワーク・ライフ・バランスの充実に向けた働き方改革が盛り込まれております。国においても、これらの施策を強力に推進しております。

なお、申し上げるまでもないことですが、これらの「働き方改革の実現」は、企業の労使の方々が自主的に取り組むものです。その推進にあたっては、産業や企業規模等、企業の実情に応じた形で進められるべきものと認識しております。こういう中で、ファースト・ステップといたしまして、東京都と東京労働局の行政機関のみならず、労使団体にもご参加頂く形で東京都における「働き方改革」に関する共同宣言をとりまとめ、気運醸成を図ることとした次第でございます。

次に、共同宣言の内容についてご説明いたします。共同宣言の前文にありますように、「世界一の都市・東京」を創造するにあたって、主として働き方の観点からみた東京の置かれている現状や課題について整理いたしました。これらの東京都の現状及び課題に関しては、本日ご参集されております皆様方の共通の認識であろうかと考えております。

続きまして、改革の大きな柱としては3つ掲げてございます。

第1点目は、育児や介護等のライフイベントに柔軟に対応できる制度の構築による働き方改革であります。地方創生の流れの中で、全国の自治体の共通の課題である出生率の向上に関しては、東京都は合計特殊出生率が全国で最下位であり、これを克服するために、子育て支援の重要な施策として位置づけ、しっかりと働き方改革を行うことが必要であります。

また、多くの方々が流入し集中することにつきましては、今後一層、全国の人口減少が進行する中で、貴重な人材を確保し、大切に活用する仕組み、特に、健康を維持しながら、その能力を高め、十分に活かせる働き方を構築することが不可欠であるということです。

第2点目は、これもご議論の多い、長時間労働をはじめとする労働時間の見直しによる働き方改革であります。生産性の向上を図るため、メリハリのある働き方を推進する中で、健康確保の観点からしっかりとこれまで以上に労働時間の管理を適切に行うことです。

なお、その中の最後のところに、最近、政府として、夕方を楽しく活かす働き方として、通称「ゆう活」という国民運動の展開をはじめた「朝型の働き方」についても盛り込んでおります。

第3点目は、休み方の見直しによる働き方改革でございます。海外と比較しても年次有給休暇の取得率は低く、半分程度という状況にあります。

このため、法定の年次有給休暇を計画的に取得するようにするほか、2020年開催のオリンピック・パラリンピック東京大会を成功させるためも、働く方々も、東京都が育成に力を入れております「都市ボランティア」として活躍できるよう、地域貢献活動を容易とする休み方について、盛り込んでございます。

## 使用者団体コメント

### ● 東京商工会議所

中小企業を取り巻く環境は、深刻化する人手不足を始め、取引価格の転嫁遅れや人件費・電力コストの上昇などが足かせとなり、回復のペースにはばつきはあるものの、輸出増による生産の伸びや株高、今春の賃上げなどを背景に、景況感としては総じて持ち直しに向けた明るい兆しが見え始めたと考えております。



東京商工会議所  
前田新造副会頭

一方で、今後生産年齢人口が急速に減少するなかで、すでに多くの企業が人手不足に悩んでおり、東京商工会議所が2月に行った調査でも、売上を増加したいが、70%の企業では人手不足でなかなか実現できない、という深刻な状況が生じております。

このような状況を打開するためには、まず、企業自身が自らの生産性を向上させることが必要不可欠であり、イノベーションの実現に取り組まなければなりません。今後とも迫りくる人手不足の中で、企業は、従業員教育やICT化、技術開発を通じて、より付加価値の高い製品やサービスの創出に全力を注ぐこととなりますが、行政におかれましても引き続きご支援をお願い申し上げたいと思います。

さて、本日のテーマである「仕事と生活の調和のとれた働き方」は、企業の生産性を向上させるうえで大変重要な取り組みであると考えます。

今後さらに深刻化する人手不足に対応するためには、多様な人材が活躍できる社会の構築が喫緊の課題であり、男女問わず、働く意欲のある全ての人々が個性や能力に応じて活躍できるようにするため、働き手の多様なニーズに応え、職務や労働時間を限定した勤務形態の普及やフレックスタイム制などの柔軟な労働時間制度の活用促進といった多様な働き方を実現する労働環境の整備は大変重要です。

本日の会議は、これらの課題を解決し、「仕事と生活の調和のとれた働き方」を実現するために大変有意義なものであり、東京商工会議所としても、皆さんと一緒に「働き方改革」の機運醸成に努めるとともに生産性向上についても議論してまいります。

## ● 東京都商工会連合会

世界一の都市東京を作るためには、働き方を見直して、仕事と生活の調和のとれた働き方を実現することが非常に重要であります。

私ども商工会の会員数は約3万もあり、経営者1人の小さな事務所から中小・中堅企業まで規模や業種に大きな違いがあり、当然、働き方も多種多様であることから、商工会が全体で画一的、一律的に働き方を変えるのは難しいかなと思っています。

こうした現状を踏まえて、大小を問わずそれぞれの企業が時間に余裕を作ることから始めていきたい。時間に余裕ができて、それを素晴らしいと実感することでさらに働き方を変えながら、余裕を作って生活を向上させるよう進めていきたい。小規模事業場においても、改革が進むようきめ細やかな支援をお願いします。

また、できた時間は、働く人の健康の増進はもとより、家族とのコミュニケーションや幸せの追及に使われ、ひいては地域経済の発展につながっていくことが一番よろしいかと期待しています。

東京都の商工会地域は多摩と島嶼です。大都市の近郊にありながら自然と地場産業の食材などが豊富にある多摩・島嶼地域の魅力を大いに感じて欲しいです。働き方改革によってできた時間を是非ともこの地域で過ごしてもらいたいですし、掘り起こしていくことが幸いと思います。

普段は、都心で働きながら多摩の山々を見ているが、働き方改革によってできた時間は多摩の山に登って都心を眺めて頂けるとありがたい。

これからも東京都をはじめとして、公労使会議の皆様と密接に連携して働き方改革を進めてまいります。



東京都商工会連合会

村越政雄会長

- 東京都中小企業団体中央会

私共は、1710組合、企業数にすると約27万社、そのうち95%が小規模企業という団体です。

さて、少子高齢化が急速に進展する中、中小企業においてもワーク・ライフ・バランスをはじめ、雇用環境を改善することによって企業の魅力を高め、人材確保や職場定着、生産性の向上を進めていくことは重要な課題と認識しています。また、従業員一人ひとりのライフステージや家庭環境等に合わせ、仕事と生活の調和を図りながら、生き生きと働ける雇用環境を整備することは、従業員が安心して働き続けられるだけでなく職場全体の活性化にも繋がるものと考えます。

このため、公労使協働で「働き方改革」に向けた気運醸成を図ろうとする、今回の「共同宣言」の試みは、意義のある取り組みであると考えています。

一方、「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、「雇用環境整備の重要性が経営者に十分浸透していない」、「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である」、「環境整備に必要な資金力やノウハウに乏しい」など、様々な課題が存在しております。

特に、小規模企業にこうした傾向が強く、これら企業に眼を向けた、よりきめ細かい施策の展開が必要であると思えます。

東京都は、これまでも「中小企業ワークライフ実践支援事業」を始め、中小企業の実情に配慮した様々なきめ細かい支援施策を実施しているところであり、中央会としても大変感謝しているところです。より一層の支援施策の充実強化を期待する次第です。

今後とも、中央会は東京都をはじめ、関係機関と連携を密にしながら、経営者の意識改革や各種支援施策の活用推進等について、積極的に取り組み、「働き方改革」に向けた気運醸成に努めてまいります。



東京都中小企業団体中央会

大村功作会長

- 東京経営者協会



東京経営者協会  
御手洗尚樹副会長

人材が競争力の源泉であることについては当然であり、人材が意欲と能力を十分発揮できる環境を整備することについては、企業として重要な課題であると思っています。

当会は、昨年秋以降、東京労働局より働き方改革に関する要請を10月、1月と受け取り、また先月には夏の生活スタイル変革に関する要請を受け、その都度、会員企業に周知してきたところです。

これらの取り組みは企業にとっても大切な課題であり、従前から業種や業態、企業規模などに応じ、いろいろなやり方で取り組んできたところでもあります。

先月頂いた要請文にもありましたように、各企業の実情に応じて、自主的な取り組みを行うことが重要であり、気運の醸成を図ってまいりたいと思えます。

当会として、会員企業・団体に対して、この共同宣言の趣旨を各種セミナー時や、ホームページ、メールマガジンにて周知していきたいと考えています。

## 労働者団体コメント

### ● 日本労働組合総連合会東京都連合会（連合東京）

まずは、公労使会議の開催に感謝申し上げます。ただ今、西岸東京労働局長より、「仕事と生活の調和のとれた働き方」の実現に向けた共同宣言の趣旨の説明がありました。

冒頭で触れられたように、長時間労働・年次有給休暇の取得率が低い・少子高齢化の進行など多くの課題が山積しておりますが、公労使が一体となって課題解決に取り組むことが重要と考えます。

連合東京として、「仕事と生活の調和のとれた働き方」の実現に向けて取り組んでいきたいと思っています。そこで連合東京の意見を申し上げます。

働く者にとっての「時間」には、職場における仕事時間だけでなく、職場以外の時間、言うなれば「社会生活の時間」があります。例えば、家族とのふれあいの時間や、地域とのコミュニティーとの関わり合いの時間などです。

しかし、長時間労働や休日出勤など休暇が取得できない状態が続くと健康状態に対する不安が増大し「社会生活の時間」が削がれてしまう実態にあります。連合は、2007年より年間総労働時間の1800時間達成に向けて取り組んで参りましたが、直近の調査では、2000時間前後で推移しております。中でも40代男性を中心とした働き盛りの年代に長時間労働が目立ち、心理的ストレスを感じて健康障害を訴える人も少なくない実態です。

長時間労働が当たり前という風土をなくすこと、そして、超少子高齢化、人口減少社会の中であって、働く者が「社会生活の時間」を確保し、育児・介護・家事に充てることはもとより、地域社会における役割も求められています。

仕事（長時間労働抑制、休暇取得促進）と家庭（子育て、介護など）・地域社会の両立支援などワーク・ライフ・バランス社会の構築に向けた取り組みをお願いしたいと思っています。



連合東京  
大野博会長

### 東京労働局長 コメント



西岸東京労働局長（右）

私からは、この共同宣言を契機といたしまして、多くの企業、特に意欲のある中小企業でも「働き方改革」に取り組んでいただくため、団体の皆様に、さらに2つほど重ねてお願いを申し上げたいと思っています。

第1は、お手元に配布させていただきました「働き方改革のすすめ ～ワーク・ライフ・バランス～」のパンフレットを活用した周知広報活動です。

このパンフレットは、東京労働局と東京都の連名になっております。

これは、都知事と2月10日に締結した雇用対策協定に基づき策定された事業計画の取り組みの一環として、労働局と東京都の担当課が協議して作成したものです。

内容としては、働き方改革の趣旨とその取り組みに対する国と東京都の両方の支援策を紹介しています。働き方改革を知っていただく案内となっております。また、一番最後のページには、本日、共同宣言が採択されることを前提としまして共同宣言を載せさせていただいております。各団体の会員の皆様に対しまして紙あるいは電子媒体により配布して頂きますようお願い申し上げます。

第2は、先進的企業の把握についてです。「働き方改革」の各企業の取組状況については、私も直接企業を訪問してお話を伺っているところです。

しかし、私どもで把握する情報には限りがありますので、各団体で把握されております、先進的、特徴的な取組を行っている企業がございましたら、是非私どもにお知らせ頂きますようお願いいたします。

お知らせいただければ担当官がお伺いするなどして、当該企業の実態や取組を把握させていただいた上で、ご承認いただければ、取り組まれている企業のイメージアップや知名度の向上につながるよう、厚生労働省のホームページのポータルサイト等で企業のご紹介をさせていただきたいと考えております。

先進的な取組事例紹介は、いろいろな取組の導入を考えている他の企業にとっては何よりも大変参考になりますので、是非ともこれら気運醸成に資するご協力をお願い申し上げたいと思っております。

#### 東京都知事 共同宣言に関するコメント



共同宣言に署名する舛添都知事（左）

皆様とともにただいま署名をいたしました共同宣言ですが、先ほど西岸局長より

紹介がございましたとおり、今東京は世界の都市と競争しています。国際的なビジネス拠点として、例えば、金融センター、ライフサイエンスセンターを、現在アジアではシンガポールに行っていますが、これを東京に取り戻そうと努力しております。先般、政府とともに、ワンストップ・サービス、つまり、そこで会社設立の全てのことが一か所でできるということを行い、グローバルな展開ができるようにしています。

これと同時に、優秀な人材を確保しなければいけません。そのためには、雇用・労働という問題に向き合う必要があります。

私もヨーロッパでの生活が長かったのですが、日本に戻ってみると、労働時間が長く、時間にゆとりがないと考えていました。フランスでは、1930年代から有給休暇の取組が始まって、みんな夏にひと月バカンスを取ることをやっていて、国によってやり方は違いますが、やはり年次有給休暇の取得率が日本はまだ低い水準にあるなど、どうしても仕事と生活のバランスがとれない。

先ほど、女性の活躍と申し上げましたが、女性が既婚であれ、未婚であれ、どういう立場であれ、頑張っていくためには男性の働き方も変えないと無理なので、みんなの働き方の改革が必要と思っています。やはり働く人が本当に明るく楽しくやっていくということが必要です。

共同宣言の最初に、ライフイベントに柔軟に対応できる制度の構築がありますが、例えば、妊娠、出産、子育てといった時には、それに対応する働き方のシフトがないといけない。それから、今度は、子供が中学生や高校生となって子育てが終われば、職場に復帰してもらいたい。例えば、看護師や医師の資格を持った女性が子育てで仕事を離れてから戻ってきていない。こんなにもったいないことはない。

そうすると、例えば、病院の中に保育所を作ります。今度都庁にも保育所を開設して一般の方にも開放しますが、そこで看護師さんに話を聞くと、それが問題ではないと言われた。つまりは、働き方なのですが、例えば、子供を出産してすぐの乳幼児から小学校に上がる頃までの看護師さんは、日勤つまり朝に出勤して夕方帰してもらわないととてもでないが仕事と子育てはできない。例えば、朝 10時から 4時まで看護師さんがいてくれるだけで、病院としては相当助かるのです。そして、子育てが終わり、手が離れたから夜勤に出るとして戻ってくる事ができれば、今の医療人材の不足は解消できるし、介護士にしても、私は、海外の人材に頼るより前に、働き方の改革を行わないことによって働けないでいる日本人の力をまずは借りることが先ではないかと考えている次第であります。そういう意味で、男性も女性もそれぞれのライフステージに合わせて、働き方を変えていく必要があると思っています。

そして、長時間労働の対策についても、ここにありますとおり、週に1回程度は残業のない日を、例えば、毎週水曜日と決めて、火曜日と木曜日は若干残業があるが頑張ろうということを決めた方が良いのではないかと。そして、朝早く働くことと一日が長く感じますが、ヨーロッパの話をしめすと、緯度が高いので夜の 9時、10時くらいまで夏は明るい。そうすると、朝早くから働いて夕方に退社すれば、明るい時間が9時までだとすると、遊びに行こうが、何をしようが、夕方を非常に有効に使うことができます。ただ、サマータイムの話もありますが、モンスーン気候かどうかでいろいろと問題もあります。が、やはり、働き方の改革をやって、今、待機児童の解消の問題を一生懸命に行っていますが、皆さんが朝型になっていただけると、夜の 11時まで保育所を開けている必要はありません。お母さん方が残業をしたいのだけれどもできないから上級職に上がれない。それも早く仕事を終わるということになれば、保育所の開所も8時までで全員OKとなれば、もっと簡単に保育所の開設もできる。よって、働き方の見直し、労働時間の見直しというのは、実は、私どもが掲げている待機児童の解消、様々な福祉施策、それから生産性の向上にもつながることです。

どうしても、2020年とこの前の1960年代のオリンピックを比べますと、高度経済成長時代のやり方が日本人全体に染みついているけれども、そろそろ働き方を変え



た方が良く、変えないと経済成長はあり得ないと思っています。

私は、雇用の問題にみんなで取り組むことは若干迂遠のようにみえますが、実は、日本を早く再生させる道だと考えています。さまざまなご議論があろうかと思いますが、皆様のおかげで、我々公と使用者の方々、それから連合東京の方々と、こういう形でひとつの共同宣言をまとめることができましたので、国に先駆けて東京都でまずこれをやっていく。

そして、雇用の面でも世界のトップになる。世界一の都市・東京とは、文化や経済、スポーツと色々な面もありますが、やはり雇用、そして、そこに住む都民が世界一幸せにならないといけない。そういう思いで、我々公労使で協力しながら、前に進めたいと思っています。

皆様方のご努力、そして国の東京労働局ともこうしてスクラムを組んでやることを大変嬉しく思いますので、これを嚆矢として、より良い東京にしたいと思います。本日は誠にありがとうございました。

( 文責 東京労働局 )