

相談センターだより

平成 30 年 11 月号 (第 80 号)
154-0023 東京都世田谷区若林 4 丁目 14 番 29 号
NPO 法人いきいきライフ相談センター
TEL : 090-5203-3501
E メール : ozawa007a@yahoo.ne.jp

メインテーマ 働き方改革の概要について

◎ 働き方改革とは

我が国は、少子高齢化による労働人口の減少、労働者の働き方の多様化などにより、労働力不足に直面しています。その解決のためには、労働生産性の向上を図るとともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる労働環境を作る必要があります。

働き方改革とは、政府が、「一億総活躍社会実現に向けた最大のチャレンジ」と位置付けるように、これまで日本を繁栄させてきた従来の働き方を改め、働きがいのある労働環境をつくり、労働生産性を向上させて経済を発展させ、豊かな社会を築こうというものです。

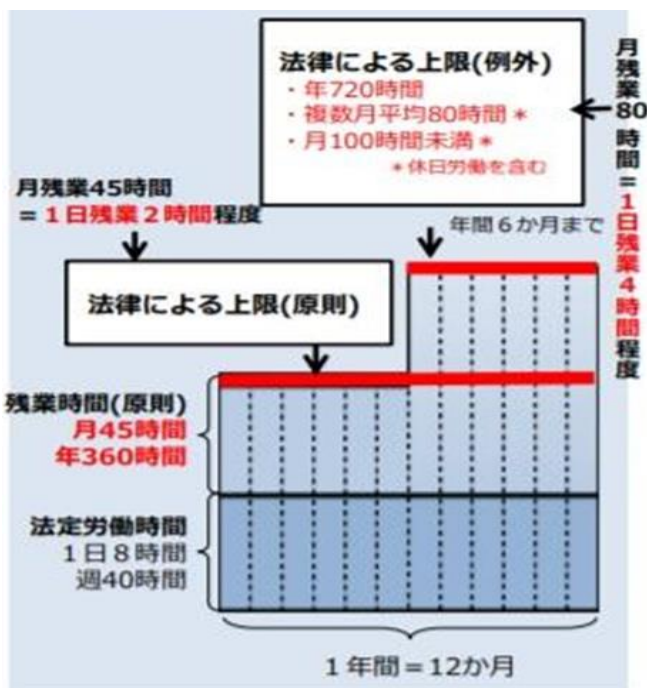
◎ 働き方改革の概要

1 長時間労働の是正と多様で柔軟な働き方の実現

○ 労働時間に関する制度の見直し

① 時間外労働の上限時間の導入

・原則として月45時間、年360時間とし、臨時的な特別な事情がある場合は、年720時間、月100時間未満(休日労働含む)、複数月(2~6か月)平均80時間(休日労働含む)とする。



(厚労省資料抜粋)

- ・大企業は、2019年4月から、中小企業は、2020年4月から施行
- ・違反した企業は、6か月以下の懲役または30万円以下の罰金

(適用猶予・除外の事業・業務)

- ・自動車運転業務：施行5年後に上限規制適用、上限時間は当分の間、年960時間
- ・建設業：施行5年後に一般則適用
- ・医師：施行5年後に上限規制を適用、具体的な上限時間等は省令で定める。
- ・鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業
：施行5年後に一般則適用
- ・新技術・新商品等の開発業務
：医師の面接指導、代休付与等の措置を設けたら上限規制適用なし。

② 割増賃金率の猶予措置廃止

- ・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置を廃止
- ・中小企業は2023年4月から施行
- ・違反した企業は、6か月以下の懲役または30万円以下の罰金

③ 有給休暇の取得義務化

- ・10日以上(10日以上の年次有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して付与
- ・2019年4月から施行
- ・違反した企業は30万円以下の罰金

④ 高度プロフェッショナル制度の創設

- ・高収入で専門知識を持った労働者について、本人の同意等を条件に労働時間規制から外す。(勤務時間縛られずに働ける代わりに、残業代や深夜・休日手当が支払われない。)
- ・2019年4月から施行

- 勤務間インターバル制度の普及促進
 - ・前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定の休息時間を確保する勤務間インターバル制度の普及に努める。
 - ・2019年4月から施行
- 産業医・産業保健機能の強化
 - ・従業員の健康管理に必要な情報の提供企業に義務付ける。
 - ・2019年4月から施行
 - ・違反した企業は50万円以下の罰金
- 2 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保
 - 不合理な待遇差を解消するための規定の整備（同一労働同一賃金）
 - ①短時間・有期雇用労働者について、
 - ・均等待遇規定（①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲が同じ場合は差別的取扱い禁止）を適用する。
 - ・均衡待遇規定（①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情の相違を考慮して不合理な待遇差を禁止）の明確化を図るため、それぞれの待遇（※）ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を規定。
 - ※ 基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生、教育訓練など
 - ②派遣労働者について、
 - ・派遣先の労働者との均等・均衡待遇方式または、労使協定による一定水準を満たす待遇決定方式のいずれかを確保することを義務化する。
 - ・大企業は2020年4月から、中小企業は2021年4月から施行
 - 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化
 - ・有期雇用労働者についても、本人の待遇内容及び待遇決定に際しての考慮事項に関する説明義務を創設し、短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、事業主に正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等の説明義務（求めた場合）を創設する。
 - ・大企業は2020年4月から、中小企業は2021年4月から施行
 - 行政による履行確保措置及び行政ADRの整備
 - ・有期雇用労働者についても、事業主に対する報告・徴

収・助言・指導等の対象とし、短時間労働者に加え、有期雇用労働者・派遣労働者についても行政による裁判外紛争解決手続（行政ADR）の対象とする。また、均衡待遇や待遇差の内容・理由に関する説明についても行政ADRの対象に追加する。

- ・大企業は2020年4月から、中小企業は2021年4月から施行

◎ 最後に

働き方改革の概要についてまとめてみました。働き方改革は、マスコミ報道あるいは国会での議論の中で、長時間労働あるいは残業代ゼロの高度プロフェッショナル制度に焦点が当てられましたが、実際は、少子高齢化による労働力不足の現実をいかに工夫して、経済成長を今後とも継続し、豊かな社会を築いていくための改革です。

これまでの「夫が稼ぎ、妻が家庭を守る。老人は隠居生活」といった労働形態が、通用しなくなったので、働く意思のある国民が、適材適所の労働環境で働くことができる社会を構築しましょうという改革です。

よって、「今までのような正社員優遇、非正規社員冷遇（どうせ腰掛的労働者？）を改めましょう。」

「健康を害するような長時間労働をさせてはだめですよ。」「同じ労働内容であれば同じ賃金ですよ。」

「守らない企業にはペナルティーがありますよ。」といった規制によって、企業に労働者雇用に関する発想の転換を求め、労働生産性（2017年統計では、日本の一人当たり労働生産性はOECD加盟35か国中21位）を向上させる狙いがあります。今回の改革が、ブラック企業を増やすのではなく、企業主の意識改革をもたらし、労働者が後顧の憂いなく働くことができ、子育てができる労働環境が構築されれば、少子化問題もおのずと解決されるのではないのでしょうか。

12月のセミナー

- 12月のセミナーは、
 - ・日時：12月20日（木）15:00～16:30
 - ・場所：援護協会6F会議室
 - ・講師：森山双祐氏の「企業の事務管理」を予定