第3節　働き方改革で切り拓く未来【特集】

1　働き方改革実行計画の策定

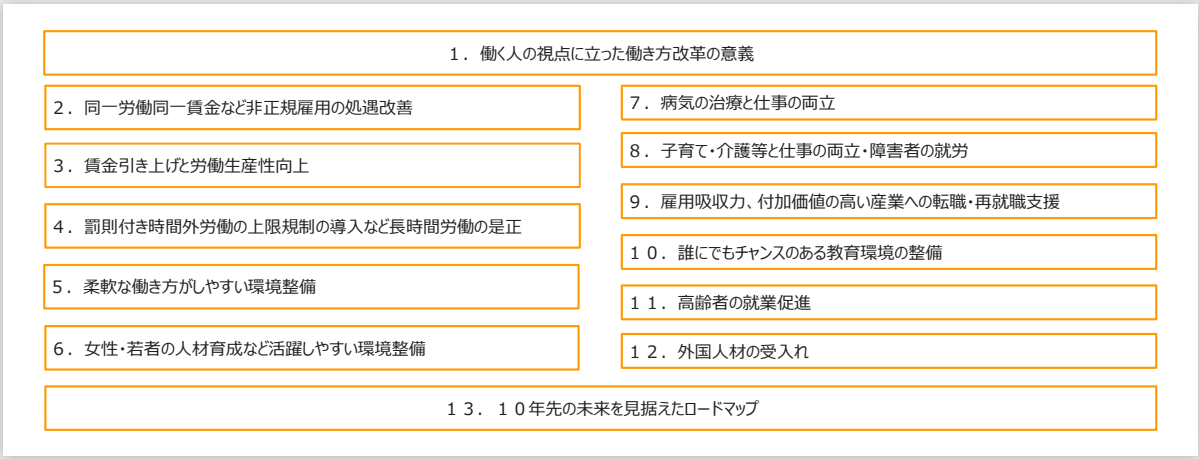
「ニッポン一億総活躍プラン」（2016（平成28）年6月2日閣議決定）においては、一億総活躍社会の実現に向けた最大のチャレンジとして「働き方改革」が位置付けられ、今後の取組として、いわゆる36協定における時間外労働規制の在り方について再検討すること等とされている。これを受け、2016年9月、新たに働き方改革担当大臣が任命されるとともに、総理を議長とし、関係閣僚や労働界と産業界のトップ、有識者で構成される「働き方改革実現会議」が開催されることとなった。（第1-2-15図）

会議では、総理からの指示により、時間外労働の上限規制の在り方など長時間労働の是正、同一労働同一賃金の実現などによる非正規雇用の処遇改善、テレワーク、副業・兼業といった柔軟な働き方、女性・若者が活躍しやすい環境整備、病気の治療、子育て・介護と仕事の両立等について討議を行い、2017（平成29）年3月に「働き方改革実行計画」（以下「実行計画」という。）が取りまとめられた。（第1-2-16図）

第1-2-15図　働き方改革をめぐる政府の動き

資料：内閣官房資料
写真：内閣広報室提供

第1-2-16図　働き方改革実行計画（構成）



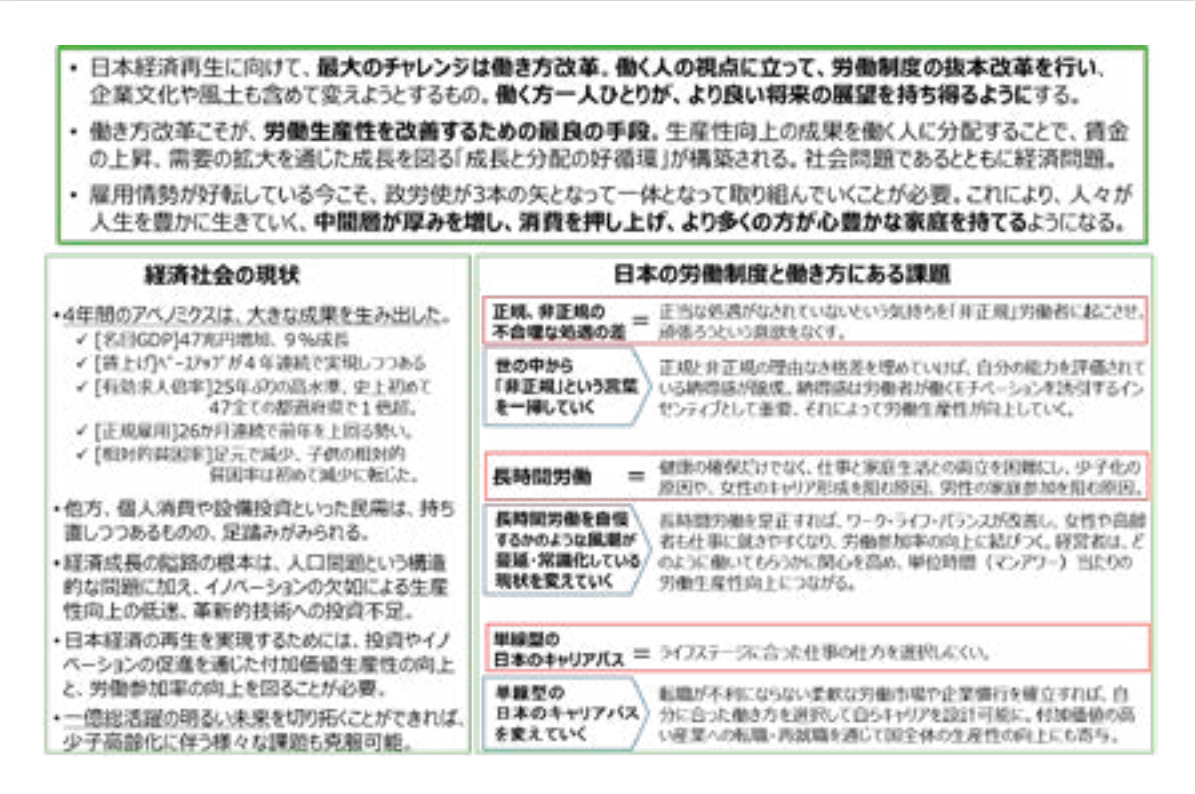
資料：内閣官房資料

2 働き方改革の基本的考え方

働き方改革は、働く人の視点に立って、労働制度の抜本改革を行い、企業文化や風土を変えようとするものであり、改革の目指すところは、働く方一人ひとりが、より良い将来の展望を持ち得るようにすることである。雇用情勢が好転している今こそ、政労使が3本の矢となって一体となって取り組んでいくことが必要であり、働き方改革によって、人々が人生を豊かに生きていく、中間層が厚みを増し、消費を押し上げ、より多くの方が心豊かな家庭を持てるようになることを目指す。（第1-2-17図）

ここでは、同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善、罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正を中心に、実行計画における取組等を紹介していく。

第1-2-17図　働く人の視点に立った働き方改革の意義（基本的考え方）



資料：内閣官房資料

3 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善

我が国の非正規雇用労働者は、現在、全雇用者の4割を占めている。不本意ながら非正規の職に就いている人の割合はここ数年低下しているが、特に女性では結婚、子育てなどもあって、30代半ば以降自ら非正規雇用を選択している人が多い。非正規雇用で働く人の待遇を改善し、女性や若者などの多様な働き方の選択を広げていく必要がある。これは、非正規雇用の割合が高いシングルマザーや単身女性の貧困問題の解決のためにも重要である。

同一労働同一賃金の導入は、非正規雇用で働く人が仕事ぶりや能力が適正に評価され、意欲をもって働けるよう、同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消を目指すものである。

正規か非正規かという雇用形態に関わらず、基本給、昇給、ボーナス、各種手当といった賃金にとどまらない教育訓練や福利厚生も含めた均等・均衡待遇を確保し、同一労働同一賃金を実現するため、政府は同一労働同一賃金のガイドライン案を策定した。今後、ガイドライン案の実効性を担保するため、裁判（司法判断）で救済を受けることができるよう、その根拠を整備する法改正を行うこととしている。具体的には、労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備、労働者に対する待遇に関する説明の義務化、行政による裁判外紛争解決手続の整備、派遣労働者に関する法整備に関する法改正を図ることとしている。（第1-2-18図）

第1-2-18図　同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備

資料：内閣官房資料

4 罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正

実行計画では、時間外労働の上限規制の導入について、基本的考え方として「仕事と子育てや介護を無理なく両立させるためには、長時間労働を是正しなければならない。働くひとの健康の確保を図ることを大前提に、それに加え、マンアワー当たりの生産性を上げつつ、ワーク・ライフ・バランスを改善し、女性や高齢者が働きやすい社会に変えていく。」としたうえで、日本労働組合総連合会（連合）と日本経済団体連合会（経団連）による労使合意を踏まえて、法改正の方向性を明記した。

今回の法改正は、現行の厚生労働大臣告示を法律に格上げし、罰則による強制力を持たせるとともに、従来、上限無く時間外労働が可能となっていた臨時的な特別の事情がある場合として労使が合意した場合であっても、上回ることのできない上限を設定するものとされている。

具体的には、時間外労働の限度を、原則として、月45時間、かつ、年360時間とする。特例として、臨時的な特別の事情がある場合として、労使が合意して協定を結ぶ場合においても、上回ることができない時間外労働時間を年720時間とする。かつ、一時的に事務量が増加する場合について、最低限、上回ることのできない上限として、①2か月、3か月、4か月、5か月、6か月の平均で、いずれにおいても、休日労働を含んで80時間以内、②単月では、休日労働を含んで100時間未満とし、③原則を上回る特例の適用は、年6回を上限とすることが定められた。（第1-2-19図）

また、連合と経団連の労使が上限値までの協定締結を回避する努力が求められる点で合意したことに鑑み、さらに可能な限り労働時間の延長を短くするため、新たに労働基準法に指針を定める規定を設け、行政官庁が必要な助言・指導を行うことや、勤務間インターバル制度について、労働時間等設定改善法を改正して努力義務を課し、普及促進のため労使関係者を含む検討会を立ち上げること等が示された。

実行計画では、上記に挙げた内容のほかにも、「柔軟な働き方がしやすい環境整備」、「女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備」、「子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労」、「雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援」、「誰にでもチャンスのある教育環境の整備」等の項目について、基本的な考え方と進め方がまとめられた。（第1-2-20図、第1-2-21図、第1-2-22図、第1-2-23図）

働き方改革の実現に向けて、具体的にどのような施策をいつ実行するのかを2017（平成29）年度から2026（平成38）年度の10年間を年次としてロードマップに示し、ニッポン一億総活躍プランその他の政府計画と連携して取り組んでいくこととしている。