第3節

働き方改革で切り拓く未来【特集】



働き方改革実行計画の策定

「ニッポンー億総活躍プラン」(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

平成28年9月2日 内閣官房に 働き方改革実現推進室を設置



世の中から「非正規」という 言葉を一掃していく。そし て、長時間労働を自慢する社 会を変えていく。 9月27日 第1回攝会方改萬宝祖会繼太



大切なことは、スピードと実行。 もはや先送りは許されない。必ず やり遂げるという強い意志をもっ て取り組んでいく。 平成29年3月28日 第10回備き方改革実現会議で 備き方改革実行計画を決定。



働き方改革実行計画の決定は、 日本の働き方を変える改革にと って、歴史的な一歩であると思 います。

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)

1. 働く人の視点に立った働き方改革の意義

- 2. 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善
- 3. 賃金引き上げと労働生産性向上
- 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
- 5. 柔軟な働き方がしやすい環境整備
- 6. 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備

- 7. 病気の治療と仕事の両立
- 8. 子育て・介護等と仕事の両立・障害者の就労
- 9. 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援
- 10. 誰にでもチャンスのある教育環境の整備
- 11. 高齢者の就業促進
- 12. 外国人材の受入れ

13.10年先の未来を見据えたロードマップ

資料: 内閣官房資料

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)

- 日本経済再生に向けて、最大のチャレンジは働き方改革。働く人の視点に立って、労働制度の抜本改革を行い。 企業文化や風土も含めて変えようとするもの。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。
- 働き方改革こそが、労働生産性を改善するための最良の手段。生産性向上の成果を働く人に分配することで、賃金 の上昇、需要の拡大を通じた成長を図る「成長と分配の好循環」が構築される。社会問題であるとともに経済問題。
- 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。これにより、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。

経済社会の現状

- 4年間のアベノミクスは、大きな成果を生み出した。
 - ✓ [名目GDP]47兆円増加、9%成長
 - ✔ [賃上げ]ペールヤアガイ年達続で実現しつつある
 - ✓ [有効求人倍率]25年がの高水準、史上初めて 47全ての都過府県で1世話。
 - ✓ [正規雇用]26か月連続で前年を上回る勢い。
 - ✓ [相対的資金率]足元で減少、子供の相対的 個国事は初めて減少に転じた。
- 他方、個人消費や設備投資といった民業は、持ち 直しつつあるものの、足踏みがみられる。
- 経済成長の総路の根本は、人口問題という構造 的な問題に加え、イノベーションの欠如による生産 性向上の低速、革新的技術への投資不足。
- 日本経済の再生を実現するためには、投資やイノ ペーションの促進を通じた付加価値生産性の向上 と、労働参加率の向上を図ることが必要。
- 一億総活躍の明るい未来を切り拓くことができれば、 少子高齢化に伴う様々な課題も克服可能。

日本の労働制度と働き方にある課題

正城、非正場の 不合理な効器の差 正当な処遇がなされていないという気持ちを「非正規」労働者に起こさせ、 所添うという意欲をおてす。

世の中から 「非正規」という意葉 を一掃していく

正規と非正規の理由なお核差を埋めてLVULL自分の能力を評価されて いる納得感が確成、納得感は労働者が働くEチベーションを誘引するイン センティブとして重要、それによって労働生産性が向上していく。

長時間労働

健康の確保だけでなく、仕事と家庭生活との両立を困難にし、少子化の 原因や、女性のキャリア形成を削む原因、男性の家庭参加を削む原因。

長時間労働を自信 するかのような風潮が 最級・常識化している 現状を変えていく

長時間労働を見正すれば、ワーケ・ライフ・バランスが改善し、女性や高齢 者も仕事に見きですくなり、労働参加率の向上に結びつく。研賞者は、ど のように働いてもらうかに関心を高め、単位時間(マンアワー)当たりの 労働年度性向上につながる。

単縁型の

自事のキャリアパス = ライフステースに合った仕事の仕方を選択しなくい。

単鍵型の を変えていく

転職が不利にならない柔軟な労働市場や企業保行を確立すれば、自 日本のキャリアパス)分に合った働き力を選択して自らキャリアを設計可能に、付加価値の高 い産業への転職・再就職を適じて国金体の生産性の向上にも寄与。

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

● パートタイム労働者とフルタイム労働者間に ● 我が国の全雇用者の約4割は非正規雇用。う 欧州諸国と比して大きな賃金格差。 ち約半数がパート。 非正規雇用労働者(2016年):2,023万人(全雇用者の**37.5%** (内訳) パート:48.8%、アルバイト:20.5%、契約社員:14.2%など フルタイム労働者の賃金=100 非正規應用労働者の割合(2016年, 男女別, 年齢別) 男性 25-34歳15.89%, 35-44歳9.89%, 45-54歳9.8), 55-64歳3.3% 女性 25-34歳39.59%, 35-44歳53.89%, 45-34歳39.22%, 55-4战86.8% (第1435), 海南省(第2)政 日本(2016) 英国(2015) ドイツ(2014) 35歳以上の女性は、結婚や子育てを理由に、 自ら非正規雇用を選択する率が高い傾向。 87 フランス(2014) 不本意非正規の割合(2016年平均):297万人(非正規雇用労働者のうち現職 (資料出所) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2017」 日本・原生労働省(2015.2)「平成を任實金機造基本結計調査」 イギリス・0所に for National Statistics(2014.11) 2014 Annual Survey of Hou <実行計画概要> 同一労働同一資金の導入は、仕事の冷能力が適正に評価され、意欲をもって使けるよう。同一企業・団体におけ るいむゆる正規雇用労働者(無用雇用フルタイム労働者)と非正規雇用労働者(有限雇用労働者、バートタイ ム労働者、洪道労働者)の間の不合理な特遇差の解消を目指すもの。 雇用形態に関わらない的等・均衡特遇の確保に向けて、**政府のカイドライン**薬を策定。本ガイドライン業は、**正規履** 用労働者と非正規雇用労働者との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、い かなる特遇差が不合理なものでないのかを示したもの。 今後、本ガイドライン室を基に、法改正の立室作業を進める。ガイドライン案については、関係者の意見や改正法案 についての国会審議を踏まえて、最終的に確定し、改正法の施行日に施行することとする。 ガイドライン案の構造 対象は、基本統、契約、ボーナス、各種手当といった商会にとど まらず、教育訓練や福利学生もカバー。 原剤となる考え方 原列となる考え方を示すとされた。中小 よう、異型的な事例として整理できるものについては、問題とならない例、問題となる例として、事例も多く助り入れている。 カイドライン家に記載していない。中語が含く成の人れている。 おイドライン家に記載していない。中語を立め、不合権な特殊益の 製工を求める労働者が基料でやえるよう、その権威となる途 建を整備。 具体例 具体侧 (問題となら (問題となる 本がイドライン第は、同一の企業・団体における。 正規電用労働 ない(例) (株) 者と非正成量用労働者の他の不合理な待遇基を促正すること を目的ないているため、正規権用労働者と終正規総用労働者 の間に実際に特殊だが存在する場合に参照されることを目的 としている、このため、それぞも客様的にみて特殊だが存在しな い場合については、本カイドライン策は対象としていない 裁判で争い得る法律整備 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。