

## 働き方改革実行計画

平成 29 年 3 月 28 日決定

～ 労働環境 転換期到来 ～ !

2017/04/25

政府は、平成 29 年 3 月 28 日「働き方改革」第 10 回実現会議を開き、長時間労働の是正、同一労働同一賃金の導入を盛り込んだ実行計画をまとめた。

[「働き方改革実行計画」](#)

- ◎ 今般の「働き方改革」は、日本経済が直面する環境に合わせたバランスを取ろうとするもので、総じて規制強化の方向性が示されている。
- ◎ 非正規の処遇改善や残業時間規制など包括的な 9 分野にわたっている。

### 最大の課題は労働生産性の向上

- ◎ 日本経済には、次のような環境変化があり、それらに対応するため、多様な人材が健康を保持、高い生産性を発揮し、それが適正に評価、処遇されるような働き方を目指している点などが高く評価されている。  
但し、企業や職場での働き方をどのように改善して生産性を高めていくのかは残された最大の課題であると思われる。

#### 日本経済が直面している環境変化への対応

- ⇒ 日本経済が直面している次のような環境への課題と対応について考えてみたい。
- ◎ 格差拡大 ⇒ 正社員と非正規との格差是正で有期雇用者の労働意欲の向上を図る。  
その中心課題は「同一労働同一賃金」である。賃金格差は正社員の年功賃金から生じている。ガイドライン案（別添 1）にその方策が示されているが異論もあるようだ。  
有期と正社員との賃金差の合理性を事業者が示すことは当初、本改革の目玉だったが、そのためには仕事と報酬を繋げる賃金体系の導入が必要であり、能力主義は企業利益にも貢献する。  
又、衰退分野から成長分野への労働移動の促進は日本経済の成長にも寄与する。
- ◎ 技術革新 ⇒ 前世紀後半の情報通信に代表される技術革新は働き方を大きく変えてき

た。現在、また大きな波が押し寄せている。IOT、AI（人工知能）、ロボットなどの急速な進歩による技術革新である。これらの技術革新による影響は確たることは未定であるが、機械やAIが代替し、それによる生産性は上昇、雇用量にも影響を与えることが高いと推計されている。

第4次産業革命ともいわれる劇的な技術革新への対応は、雇用の内容が大きく変わり、日々働き方を大きく変えていく。

◎ グローバル化 ⇒ 外国人労働者は同じようには残業を受け入れない。

名ばかり管理職、ブラック企業、過労死などに代表される社会問題は、労働移動の少ない労働市場で起きることが多く、円滑な労働移動が行われる労働市場では健康を害するような希望しない長時間労働を行う企業からは労働者が流失していく。

◎ 少子高齢化による労働力人口の減少 ⇒ 今後予測される労働力人口の減少に対し、女性や高齢者の就労促進が必須な課題である。労働力人口を維持若しくは減少幅を少なくし、労働力率を高める必要がある。

共働き世帯は既に過半数を占めている現状である。

それには昨年、議論された税制改革と社会保障制度（3号問題）を含めた抜本的施策により、更なる女性の就労促進、子育て支援を図ることが必要となる。（配偶者控除制度の見直しによる年少扶養控除の引上げなど）

又、高齢者の労働市場からの退出原因となっている定年制度や社会保障制度（年金受給年齢）の見直し、能力の高い高齢者が社会で活躍できるようにその可能性も真剣に検討すべきである。

## | ヴィジョン

・ 潜在的な人的資源を広く活用しながら日本全体として経済基盤の底上げを図ろうとする今後の労働市場の方向性を示すヴィジョンも見える。

## | 改革の中心は長時間労働の是正 ⇨ 罰則付き時間外労働の上限規制の導入・是正

・ 名ばかり管理職、ブラック企業、過労死などの表面化する社会問題に対し、健康を害するような希望しない長時間労働が横行していた。長時間労働体質からの脱却が必要です。

・ 日本の労働市場は雇用の流動性が低く、市場によるチェック機能が弱い。そのため政府による労働時間の上限規制や健康確保のための措置義務などが必要となる。

・ 今回の改革では、現行の限度基準告示を法律に格上げし、罰則付きで労働時間の上限規

制の強化が明確に示されている。

- ・改革案では残業の上限を繁忙期の単月で、休日労働を含んで月 100 時間未満と定めている。週に換算すると労働時間は約 63 時間になる。総務省の「就業構造基本調査」から単純に推察しても 10%位の労働者がこのラインを超えているため長時間労働の是正が図られることが予想される。
- ・この「時間外労働の上限規制」には、「原則」と「特例」があり、かつ一時的要因も加わり複雑なルールとはなっている。その点、法令順守の確認は難しい。・原則・特例後掲

#### ・法施行までの準備期間の確保

中小企業を含め急激な変化への弊害を避けるため、法施行まで十分な準備期間を確保することとしている。

#### | 現行の適用除外等の取扱

自動車運転 / 建設 / 医師 / 研究開発等の適用除外業種の取扱いについて

前 3 業種については 5 年後に一般則の適用を目指し、研究開発については業務の特殊性のため医師による面接指導、台替休暇の付与など健康確保措置を前提にその対象を明確化した上で適用除外とする。

#### | 事前に予測できない災害・サーバー攻撃等への対応

事前に予測できない災害等については労基法第 33 条による措置は継続される。この内容については、サーバーへの攻撃によるシステムダウンなどへの対応、大規模リコールへの対応なども含まれることを明確化している。

#### | 企業本社への監督指導の強化

かどく（過重労働撲滅のための特別チーム）による重大案件の捜査、企業本社への立入り調査、指導、企業名公表制度の推進など

#### | 中小企業に対する月 60 時間超の時間外労働割り増し賃金の見直し

それと年次有給休暇の確実な取得など長時間労働の抑制策及び高度プロフェッショナル制度の創設や企画業務型裁量労働制の見直し、多様で柔軟な創造性の高い働き方の自己実現などへの支援（早期の法改正を図る）

#### | パワハラ対策、メンタルヘルス対策

良好な人間関係づくりの推進、パワハラ防止強化対策、メンタルヘルス対策の新目標の

設定など

### インターバル勤務制度

短い周期での健康管理措置とし、インターバル勤務制度（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の確保する）を実施するよう努力義務を課している。（「労働時間設定改善法」の改正）

※ この制度の普及改革については踏み込んだ検討を早急に行ってほしい。

（2017/0425 小山事務所）