

順次施行される「働き方改革」 第1弾 2019年4月施行

■ 一億総活躍社会の実現に向けた施策の一つとして位置付けられた「働き方改革」は企業経営にとって最重要課題の一つとなっています。

働き方改革の目的は業務改善による労働生産性の向上にあります。しかし、一概に生産性向上といってもその内容は多岐にわたり問題は広範で簡単ではありません。

■ 既に様々な先進企業による多数の働き方改革の事例が紹介されています。(アクセンチュア、富士通、富士ゼロックス、リクルート etc・・・その他働き方改革に積極的に取り組んでい
る大手著名企業から多数の中小企業に至るまで示唆に富む事例が多数紹介されています)

※古くからはトヨタ生産方式など

■ 真の生産性向上は労働者がどう効率的に働けば実現するのだろうか

仕事の現場では急速に IT によるマニュアル化・自動化が進んでいます。AI ができる判断業務はますます増えており、人間の行う仕事は削がれていくのだろうか。これから 10 年先どんな仕事が残っているのだろうか。

■ 昨年 10 月 5 日政府開催の未来投資会議で、第 4 次産業革命の推進が成長戦略の一環として提言されています。そこには『AI や IOT、センサー、ロボット、ビッグデータといった第 4 次産業革命をもたらす技術革新は、国民の生活や経済、社会を画期的に変えようとしている』と表現されています。

産業革命は社会構造に大きな変化をもたらすことを意味しており現在進行中の事象がこれからどのように変わっていくのかはまだ分かりません。

■ 「働き方改革先進事例」には次のようなキーワード他が多数並んでいます。(参考)

・設備投資 ・人材育成のための投資 ・職場環境の改善 ・柔軟な働き方・在宅勤務
・ワークライフバランス ・テレワーク ・ダイバーシテイ (多様性) の取り組み
・セキュアなクラウド環境 ・企業組織・個人の尊重 ・女性活用のプラスの意義 ・外国人雇用
・IT ツール活用 ・絶対評価の人事評価 ・目標設計と達成度 ・キャリアアプラン・スキルの向上
・機械化・省力化 ・長時間労働是正 ・残業の削減

順次施行される「働き方改革関連法」のポイント

- 時間外労働の上限規制の導入
- **年次有給休暇の確実な取得 毎年5日 時季指定し付与する**
- **正規雇用者と非正規雇用者間の不合理な待遇差の禁止**

働き方改革関連法の主な内容及び施行時期

時間外労働(残業)の上限規制	改正法の施行日
原則 月 45 時間 年 360 時間、年 360 時間。 臨時的な特別な事情ある場合 休日労働を含み 年 720 時間 単月 100 時間未満 複数月 平均 80 時間 を限度に設定	(大企業) 2019 年 4 月 1 日から 中小企業 2020 年 4 月 1 日から
年次有給休暇の確実な取得	改正法の施行日
年 10 日以上 ¹ の年次有給休暇の付与者に対して、毎年 5 日、時季を指定して有給休暇を与える必要があります。	2019 年 4 月 1 日から (大企業・中小企業を問わず)
正規雇用者と非正規雇用者間の不合理な待遇差の禁止	改正法の施行日
同一企業内において正規雇用者と非正規雇用者(パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者)の間で不合理な待遇差が禁止されます。基本給、賞与など個々の待遇ごと	(大企業) 2020 年 4 月 1 日から 中小企業 2021 年 4 月 1 日から
インターバル制度の努力義務化	改正法の施行日
終業から次の始業まで一定の時間を確保する <u>深夜業の回数及び終業から始業までの時間</u>	2019 年 4 月 1 日から 努力義務 罰則なし

1 2018 年 6 月 29 日に成立した「働き方改革関連法」は次の 8 つの法律です。

- ・ 労働基準法
- ・ 労働安全衛生法
- ・ パートタイム労働法
- ・ 労働契約法
- ・ 労働時間等設定改善法
- ・ 労働者派遣法
- ・ 雇用対策法
- ・ じん肺法